

GERD BALKE

Gewerkschaften und betriebliche Lohnpolitik

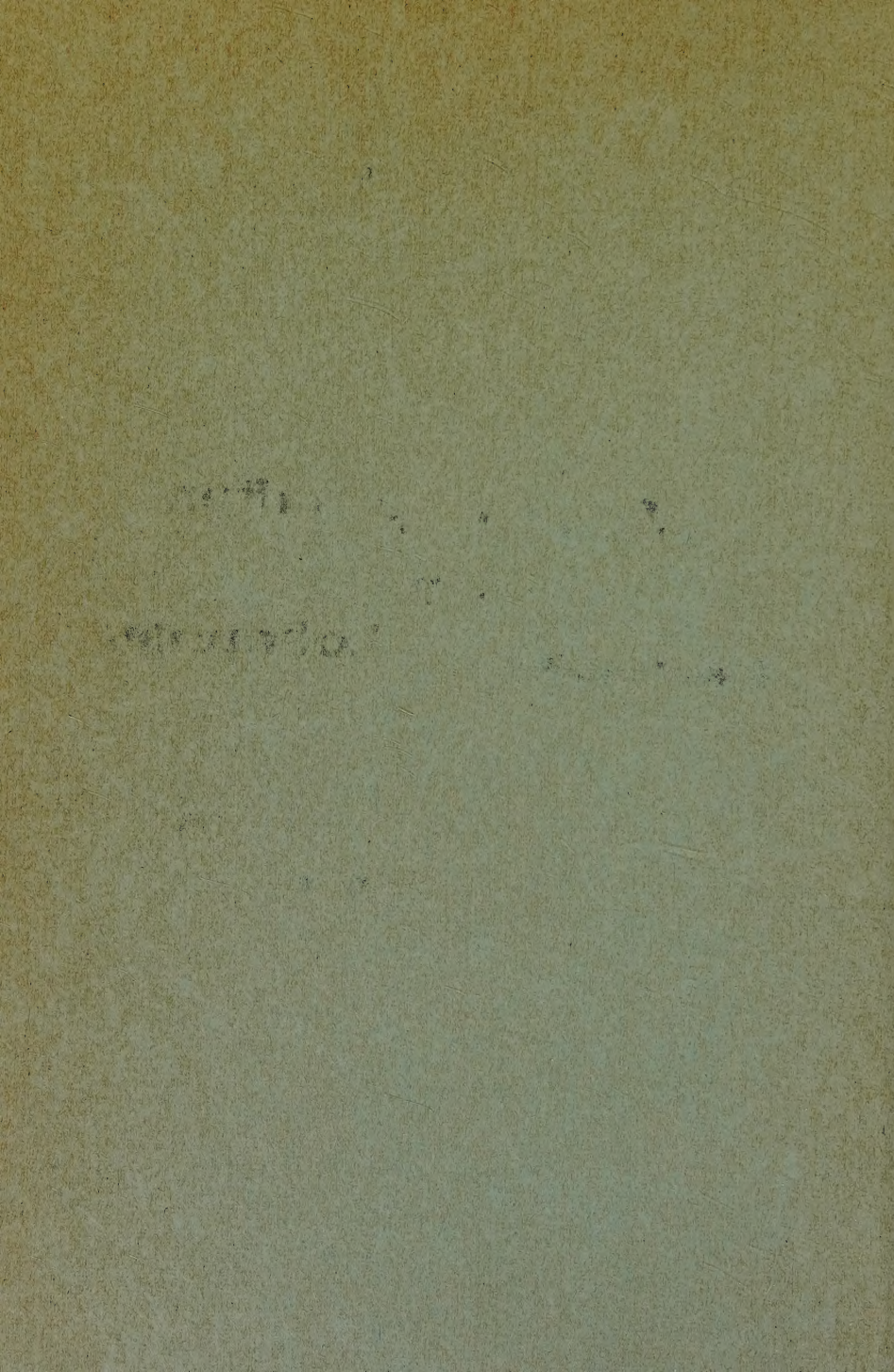
Ein Beitrag zur Tarifsvertragspolitik

der Gewerkschaften

in der Bundesrepublik Deutschland

~~1970~~

1969



Gewerkschaften und betriebliche Lohnpolitik

Ein Beitrag zur Tarifvertragspolitik der Gewerkschaften
in der Bundesrepublik Deutschland

Inaugural - Dissertation
zur Erlangung des akademischen Grades
eines Doktors der Wirtschaftswissenschaft
durch die
Rechts- und Staatswissenschaftliche Fakultät
der Westfälischen Wilhelms - Universität
Münster

vorgelegt von
Gerd Balke
aus Dortmund

1970



Erster Berichterstatter: Prof. Dr. Pechan

Zweiter Berichterstatter: Prof. Dr. Böttcher

Dekan: Prof. Dr. Seidenfus

Tag der mündlichen Prüfung: 13. Februar 1969

Inhaltsverzeichnis

Seite

Einleitung I

Erstes Kapitel

Ziele der gewerkschaftlichen Tarifvertrags-
politik und der unternehmerischen Lohnpolitik 1

1) Ziele der gewerkschaftlichen Tarif-
vertragspolitik 1

2) Die unternehmerischen Ziele der be-
trieblichen Lohnpolitik 5

3) Das Spannungsfeld zwischen gewerk-
schaftlicher Tarifvertragspolitik
und betrieblicher Lohnpolitik 8

Zweites Kapitel

Einfluß der traditionellen Tarifvertrags-
politik der Gewerkschaften auf die betrieb-
liche Lohnpolitik 10

I. Einflußnahme durch die Gestaltung der
Geltungsbereiche der Tarifverträge 12

1) Räumlicher Geltungsbereich 12

2) Fachlicher Geltungsbereich 20

3) Zeitlicher Geltungsbereich 25

4) Persönlicher Geltungsbereich 28

II. Einflußnahme durch die Gestaltung des
normativen Teiles der Tarifverträge 31

1) Lohnhöhe 31

2) Lohnneinkommen und Arbeitszeit 42

3) Lohnrelationen 47

a) Angleichung der Frauenlöhne an
die Männerlöhne 49

b) Verengung der Ortsklassenschlüssel 60

c) Verengung der Altersklassenschlüssel 63

d) Verengung der Qualifikations-
gruppen - Relationen 68

4) Grundlohnfindung 80

	Seite
5) Lohnformen	91
a) Zeitlohn	94
b) Akkordlohn	100
c) Prämienlohn	130
6) Lohnsicherung in Sonderfällen	144
 III. Zusammenfassung	 148
 <u>Drittes Kapitel</u>	
 <u>Gewerkschaftliche Bestrebungen zur Erhöhung des Einflusses auf die betriebliche Lohnge- staltung und Stellungnahme der Arbeitgeber</u>	 151
I. Vorstellungen hinsichtlich der Gel- tungsbereiche der Tarifverträge	 152
1) Kleinere räumliche Geltungsbereiche	152
2) Kleinere fachliche Geltungsbereiche	164
3) Öffnungsklausel	169
4) Tarifausschlußklauseln	178
II. Vorstellungen hinsichtlich des norma- tiven Teiles der Tarifverträge	 180
1) Besitzstandsklausel und Effektivklausel	180
2) Tarifierung übertariflicher Barleistungen	 189
3) Tarifierung weiterer Einzelheiten der Grundlohnfindung	 198
4) Tarifierung weiterer Details der Lohnformen	 222
a) Zeitlohn	222
b) Akkordlohn	227
c) Prämienlohn	240
5) Tarifvertragliche Lohnsicherung	246
a) Lohnsicherung bei Beschäftigungs- rückgang	 246
b) Lohnsicherung bei technischem Fortschritt	 249
c) Lohnsicherung im Alter	270
6) Tarifvertragliche Sicherung der Tätigkeit der Vertrauensleute	 275
 III. Zusammenfassung	 279

Beurteilung der gewerkschaftlichen Bestrebungen
zur Erhöhung des Einflusses auf die betrieb-
liche Lohngestaltung

281

I.	Verkleinerung der Geltungsbereiche der Tarifverträge	281
	1) Räumlicher Geltungsbereich	281
	2) Fachlicher Geltungsbereich	298
	3) Öffnungsklausel	303
II.	Erweiterung der Tarifnormen	306
	1) Besitzstands- und Effektivklausel	306
	2) Tarifierung der übertariflichen Barleistungen	308
	3) Tarifierung weiterer Einzelheiten der Grundlohnfindung	314
	4) Tarifierung weiterer Details der Lohnformen	320
	5) Tarifliche Sicherung des Lohn- einkommens	327
	6) Tarifvertragliche Sicherung der Tätigkeit der Vertrauensleute	335
III.	Zusammenfassung	338
	Schlußbetrachtung	340
	Literaturverzeichnis	343

Einleitung

Die zunehmende Verselbständigung der effektiven Arbeitsbedingungen gegenüber den tariflich vereinbarten hat einen großen Teil der Gewerkschaften in der Bundesrepublik zu der Forderung veranlaßt, die Tarifverträge betriebsnäher zu gestalten. Sie haben damit in der Tarifvertragspolitik neue Akzente gesetzt. Eine stärkere Ausrichtung der Tarifnormen auf die individuellen betrieblichen Verhältnisse soll sowohl die Notwendigkeit als auch den Spielraum für eine betriebliche Lohnpolitik verringern. Diese Forderungen im einzelnen darzulegen, ist die erste Aufgabe dieser Arbeit.

Eine solche Tarifpolitik ist problematisch, weil einerseits jede einzelne Maßnahme vielfältige sozialpolitische und ökonomische Folgen nach sich zieht und andererseits die sozialpolitischen und ökonomischen Handlungsspielräume in enger wechselseitiger Abhängigkeit zueinander stehen. Vor diesem Hintergrund die Auswirkungen einer betriebsnahen Tarifpolitik zu beurteilen, soll die weitere Aufgabe dieser Arbeit sein.

Das Untersuchungsgebiet wird dabei wie folgt abgegrenzt: Es werden lediglich tarifpolitische Bestrebungen der DGB-Gewerkschaften berücksichtigt, da die Bedeutung der anderen Gewerkschaften vergleichsweise gering ist. Betriebliche lohnpolitische Maßnahmen werden nur insoweit betrachtet, als sie in privaten Industriebetrieben durchgeführt werden.

Die derzeitigen Forderungen der Gewerkschaften auf Ausweitung des bereits in der Montanindustrie seit 1951 geltenden Mitbestimmungsrechtes, die indirekt zu einer Einengung des lohnpolitischen Spielraumes im Betrieb führen können, bleiben außer Betracht, da sie nicht unmittelbar in das Gebiet der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik fallen.

Die Arbeit gliedert sich in vier Kapitel. Im ersten Kapitel werden die Ziele der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik und der betrieblichen Lohnpolitik der Unternehmer dargestellt. Bereits hier zeigt sich das Spannungsfeld zwischen den Zielen beider Parteien.

Im zweiten Kapitel wird untersucht, inwieweit die traditionelle, also nicht primär betriebsnahe, Tarifvertragspolitik der Gewerkschaften die betriebliche Lohnpolitik einengt. Besonders eingehend werden unter diesem Aspekt die Tarifnormen über die Ermittlung des Grundlohnes behandelt, weil aus der Sicht der Gewerkschaften wohl in diesem Bereich die größten noch nicht genutzten Möglichkeiten einer Einflußnahme auf die betriebliche Lohnpolitik liegen.

Das dritte Kapitel befaßt sich mit der Vielzahl der gewerkschaftlichen Bestrebungen zur Verwirklichung einer betriebsnahen Tarifvertragspolitik und stellt ihnen die jeweiligen Stellungnahmen der Arbeitgeber gegenüber. Ferner werden Anhaltspunkte gewonnen über die Wahrscheinlichkeit, mit der die jeweiligen Forderungen verwirklicht werden können. Auch in diesem Kapitel nehmen - nach dem bereits oben Gesagten - zwangsläufig die Fragen der Lohntechnik bei der Grund- und Leistungslohnfindung breiten Raum ein.

Im vierten Kapitel werden alle Bestrebungen der Gewerkschaften, die auf eine Einengung des Spielraumes der betrieblichen Lohnpolitik abzielen, einzeln beurteilt. Dabei werden sowohl die sozialpolitischen und ökonomischen Auswirkungen als auch ihre wechselseitige Beeinflussung berücksichtigt.

In einer Schlußbetrachtung wird zusammenfassend dargelegt, ob und ggf. unter welchen Bedingungen eine betriebsnahe Tarifpolitik für die Unternehmer tragbar ist.

Die vorliegende Arbeit basiert außer auf der allgemeinen für dieses Thema wichtigen Literatur insbesondere auf dem eingehenden Studium der Geschäftsberichte und Protokolle des DGB und seiner Gewerkschaften. Inwieweit ihre Forderungen in neuerer Zeit bereits verwirklicht sind, untersuchte der Verfasser an Hand aller im Jahre 1964 im Tarifarchiv des Wirtschaftswissenschaftlichen Institutes der Gewerkschaften (WWI) vorliegenden Tarifverträge aus dem industriellen Bereich. Darüber hinaus war der Verfasser bemüht, in zahlreichen Gesprächen mit Vertretern des DGB, seiner Gewerkschaften und des WWI sowie mit der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA), einzelnen Arbeitgeberverbänden und den der BDA angeschlossenen Instituten das aus dem Studium der Literatur und der sonstigen Publikationen gewonnene Bild zu überprüfen und zu vervollkommen sowie den neuesten Stand der Tarifvertragspolitik zu ermitteln.

Erstes Kapitel

=====

Ziele der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik und der unternehmerischen Lohnpolitik

1) Ziele der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik

Wenn man von den Zielen der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik spricht, so muß man vorab darauf hinweisen, daß die tarifpolitischen Ziele je nach Art und Stärke der Gewerkschaft, nach der wirtschaftlichen Situation in der einzelnen Branche und der Konstellation der gesamtwirtschaftlichen Gegebenheiten sehr unterschiedlich sind. Die Subsumierung aller Varianten der tarifpolitischen Ziele der Gewerkschaften unter einen Begriff verlangt zwangsläufig eine gewisse Abstraktion in der Richtung, daß man die Forderungen und Zielsetzungen der Gewerkschaften in extremen Situationen - wie z.B. hohe Arbeitslosigkeit, galoppierende Inflation etc. - außer Betracht läßt.

Unter Berücksichtigung dessen ist die Tarifierung möglichst günstiger Arbeitsbedingungen als das Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik zu verstehen, was zugleich eine Einengung des Spielraums für die betriebliche Lohnpolitik bedeutet.

Dieses tarifpolitische Ziel der Gewerkschaften ist komplex. Es umfaßt unter den hier zu erörternden Gesichtspunkten sowohl den Lohnsatz als auch die für den Lohnsatz zu erbringende Leistung.

Hinsichtlich des Tariflohnsatzes werden von den Gewerkschaften zwei Ziele verfolgt: es ist einerseits das einkommenspolitische und andererseits das verteilungs-

politische Ziel der Tarifpolitik. Das einkommenspolitische Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik geht dahin, den Arbeitnehmern sowohl ein möglichst hohes tarifvertraglich gesichertes - und vom Konsumniveau der Selbständigen nicht zu stark abweichendes - Lebenshaltungsniveau zu gewährleisten ¹⁾ als auch die Möglichkeit zur Vermögensbildung ²⁾ zu schaffen. Das verteilungspolitische Ziel des Lohnes zeigt sich bei den Gewerkschaften darin, daß sie für die Arbeitnehmer einen gerechteren Anteil am Volkseinkommen und an der Vermögensbildung bei Vollbeschäftigung und stetigem Wirtschaftswachstum anstreben. ³⁾

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik bezieht sich in erster Linie auf die Nominallöhne; inwieweit Nominallohnerhöhungen sich auch als Reallohnerhöhungen auswirken, liegt weitgehend außerhalb der Beeinflussungsmöglichkeit der Gewerkschaften. Eine solche Einflußnahme wäre aber erforderlich, um das einkommenspolitische Ziel - ein möglichst hohes Lebenshaltungsniveau und eine Vermögensbildung der Arbeitnehmer - zu erreichen. Die Forderungen nach Nominallohnerhöhungen müssen aus gewerkschaftlicher Sicht demnach einerseits die zukünftigen oder seit der letzten Tariflohn-

-
- 1) Rainer Skiba, Die gewerkschaftliche Lohnpolitik und die Entwicklung der Reallöhne, Köln 1968, S. 35.
 - 2) Vgl. Ludwig Rosenberg, Arbeitnehmer, Sparen, Geldwert und Eigentum, Rede auf dem Sparkassentag 1963 in Frankfurt/M.
Georg Leber, Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand. Ein Programm und sein Echo, Frankfurt/M. 1964.
 - 3) Vgl. Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes, beschlossen auf dem außerordentlichen Bundeskongreß des DGB am 21. und 22. November 1963 in Düsseldorf, unter wirtschaftspolitische Grundsätze: II. Ziele der Wirtschaftspolitik; außerdem: o. Autor, Vom Sinn gewerkschaftlicher Lohnpolitik, in: Sozialer Fortschritt, Bonn 1964, S. 233 ff; Bericht über Vortrag von Karl-Heinz Friedrich: "Lohnpolitik und Einkommensverteilung."

erhöhung bereits vollzogenen Erhöhungen des Lebenshaltungskosten-Index und die - zumindest durchschnittliche - Produktivitätssteigerung berücksichtigen, soll das einkommenspolitische Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik erreicht werden.

Das verteilungspolitische Ziel geht noch weiter: Da für die Arbeitnehmer ein höherer Anteil am Volkseinkommen angestrebt wird, und eine Erhöhung der Nominallöhne das einzige tarifpolitische Mittel zur Erreichung dieses Zieles ist, müssen zwangsläufig die gewerkschaftlichen Forderungen nach Effektivlohnsteigerungen über die Steigerungen von Lebenshaltungskosten und die durchschnittliche Produktivitätssteigerung hinausgehen. Dabei darf nicht unbemerkt bleiben, daß auch bei derartig hohen Effektivlohnsteigerungen sich nicht automatisch eine Erhöhung des Arbeitnehmeranteils am Volkseinkommen einstellt; diese ist vielmehr - ceteris paribus - nur bei erhöhter Sparneigung der Arbeitnehmer zu erreichen. Unter den gegenwärtigen Voraussetzungen spricht vieles dafür, daß die Lohnquote sich auch bei starker überproportionaler Erhöhung der Nominallöhne nicht erhöht.¹⁾ Trotzdem bleibt eine Erhöhung des Tariflohn-Niveaus über die Erhöhung der Lebenshaltungskosten und die durchschnittliche Steigerung der Produktivität hinaus notwendige Bedingung für die Erreichung des verteilungspolitischen Zieles der Gewerkschaften.

Der Lohnsatz war als e i n e Komponente der Arbeitsbedingungen angesehen worden, die für den jeweiligen Lohnsatz zu erbringende Leistung als die a n d e r e . Diese Leistung zeigt sich einerseits in Quantität und Qualität der Ausbringung und andererseits in den Anforderungen, die bei einer bestimmten Ausbringung an

1) Vgl. Paul Klemmer, Wichtige Erscheinungsformen der Lohnquote. - Ihre inhaltliche Deutung und Verwendung durch die Sozialpartner in der Bundesrepublik Deutschland. Berlin 1967, S.107 ff.

den Arbeiter gestellt werden. Nur wenn auch diese Bestimmungsfaktoren der Leistung in einem tariflich fixierten Verhältnis zu dem jeweiligen Tariflohn stehen, ist das tarifpolitische Ziel der Gewerkschaften, die effektiven Arbeitsbedingungen möglichst günstig zu gestalten, zu erreichen.

Allerdings haben die Gewerkschaften auf die physischen, psychischen und geistigen Anforderungen im Betriebe, die für eine bestimmte Ausbringung an den Arbeitnehmer gestellt werden, kaum einen direkten Einfluß. Tarifpolitisches Ziel ist daher, alle Arten der Anforderungen und ihre Intensität im Tarifvertrag zu erfassen und entsprechend tariflich zu entloohnen. Auf diese Weise nehmen die Gewerkschaften - wenn auch nur indirekt - Einfluß auf die Gestaltung der Arbeitsanforderungen im Betrieb: hohe Arbeitsanforderungen und ungünstige Bedingungen am Arbeitsplatz verursachen bei exakter Berücksichtigung im Lohn hohe Lohnkosten; der Betrieb seinerseits wird bestrebt sein - soweit möglich - die Arbeitsplatzbedingungen zu verbessern und die Anforderungen zu senken, um die Lohnkosten niedrig zu halten.

Zusammenfassend läßt sich also sagen, daß das Ziel gewerkschaftlicher Tarifpolitik - möglichst günstige Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu fixieren - zwingend beinhaltet, neben dem Lohnsatz auch die entsprechenden effektiven Arbeitsanforderungen und Leistungsgrade festzustellen, darüber hinaus Verfahren zu ihrer Messung zu vereinbaren und erforderlichenfalls die eigene Mitwirkung tarifvertraglich zu sichern.

Eine Tarifvereinbarung über den Lohnsatz ohne eine entsprechend exakte Definierung der für diesen Lohnsatz zu erbringenden Leistung würde dem Arbeitnehmer zwar einen Mindestlohn sichern, jedoch würde es mit Hilfe eines solchen Tarifvertrages nicht möglich sein,

die Arbeitsbedingungen - sozusagen als Resultierende der Komponenten Lohnsatz einerseits sowie Arbeitsanforderung und Leistung andererseits - zu einem Optimum zu führen, weil Lohnsatzerhöhungen jeweils durch höhere Arbeits- und Leistungsanforderungen seitens der Betriebsleitung kompensiert werden könnten.

2) Die unternehmerischen Ziele der betrieblichen Lohnpolitik

Als betriebliche Lohnpolitik werden im allgemeinen alle Entscheidungen des Unternehmers verstanden, die das Entgelt für die Inanspruchnahme von Arbeitsleistungen betreffen.¹⁾ Dabei kann es sich sowohl um Entscheidungen handeln, die sich direkt auf die absolute Höhe des Entgeltes beziehen, als auch um solche Entscheidungen, die die Einführung von Grundsätzen zur Grundlohn- und Leistungslohnfindung sowie die Ermittlung entsprechender Daten betreffen.

In dieser Arbeit werden unter betrieblicher Lohnpolitik nur die Entscheidungen der Unternehmer innerhalb des oben umrissenen Bereiches berücksichtigt, durch die das Entgelt in anderer Höhe oder Weise, als im Tarifvertrag vorgesehen, bestimmt wird; dabei soll grundsätzlich ohne Bedeutung sein, ob diese Entscheidungen der Mitbestimmung des Betriebsrates bedürfen oder nicht.

Die betriebliche Lohnpolitik ist Teil der Unternehmenspolitik. Deshalb hat sie kein originäres Ziel. Ihre Aufgabe ist es vielmehr, zur Erreichung des Gesamt-

1) Edmund Liebold, Möglichkeiten unternehmerischer Lohnpolitik in einem institutionalisierten Arbeitsmarkt, Diss. Frankfurt/M. 1967, S.18 f.

zieles einer Unternehmung optimal beizutragen. Um feststellen zu können, in welcher Weise es Aufgabe der betrieblichen Lohnpolitik ist, die Zielsetzung eines Unternehmens zu unterstützen, muß zuvor das Gesamtziel einer Unternehmung definiert werden.

In einem marktwirtschaftlichen System ist das erwerbswirtschaftliche Prinzip ein konstitutives Element und damit auch kennzeichnend für den in diesem Wirtschaftssystem charakteristischen Betriebstyp: das privatwirtschaftliche, kapitalistische Unternehmen. Dieses erwerbswirtschaftliche Prinzip erfährt im gewinnmaximalen Prinzip seine höchste Steigerung.¹⁾ Eine langfristige Gewinnmaximierung ist deshalb als letztes Ziel der Unternehmenspolitik anzusehen.

Gewinnmaximierung bedeutet letztlich die Erwirtschaftung einer größtmöglichen Differenz zwischen Aufwand und Ertrag. Für den Teilbereich betriebliche Lohnpolitik ergibt sich demnach die Aufgabe, den Lohn so zu gestalten, daß eine optimale Ergiebigkeit menschlichen Arbeitseinsatzes gewährleistet ist; oder mit anderen Worten: Aufgabe der betrieblichen Lohnpolitik ist es, im Rahmen der langfristigen Gewinnmaximierung des Gesamtunternehmens ein bestmögliches Verhältnis zwischen Lohnkosten und Wertschöpfung zu erzielen.²⁾

Da "es sich bei dem Produktionsfaktor Arbeit" - im Gegensatz zu anderen Produktionsfaktoren - "um einen Produktionsfaktor handelt, der sein Leistungsvermögen in unterschiedlichem Ausmaß zu aktivieren vermag,"³⁾ muß in der Verfolgung des Zieles einer optimalen Er-

1) Erich Gutenberg, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Erster Band: Die Produktion, 10. Auflage, Berlin, Heidelberg, Göttingen 1965, S.453 ff.

2) Francois J.P. Mayer, Lohnstruktur und Lohnpolitik - Der Zusammenhang der innerbetrieblichen Lohnbildung mit der Volkswirtschaftspolitik, Diss., St.Gallen 1960, S.39 ff.

3) Edmund Liebold, a.a.O., S.22.

giebigkeit menschlichen Arbeitseinsatzes unterschieden werden zwischen:

- 1) dem quantitativen Einsatz von Arbeitskräften bestimmter Qualifikationen bei gegebenem Lohnsatz. Das lohnpolitische Instrument, das es ermöglichen soll, eine ausreichende Zahl von Arbeitskräften mit den erforderlichen Qualifikationen zu beschaffen, ist die absolute Höhe des Lohnsatzes.
- 2) dem intensitätsmäßigen Einsatz der vorhandenen Arbeitskräfte. Die lohnpolitischen Instrumente zur Beeinflussung der Ergiebigkeit menschlichen Arbeitseinsatzes sind sowohl die interpersonelle Lohn differenzierung nach den verschieden hohen Anforderungsgraden als auch die interpersonelle und intrapersonelle Lohnproportionierung nach den individuellen Leistungsgradunterschieden. ¹⁾

Hinsichtlich des quantitativen Einsatzes von Arbeitskräften ist es Aufgabe der betrieblichen Lohnpolitik, die für eine gewinnmaximale Ausbringung erforderlichen Arbeitskräfte mit den entsprechenden Qualifikationen zu solchen Bedingungen zu beschaffen, daß langfristig mit den niedrigst möglichen Lohnkosten gearbeitet werden kann. Als Minimallohn ist der Marktlohn anzusehen, der zum jeweiligen Zeitpunkt auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt das erforderliche Angebot zur Verfügung stellt und eine Erhaltung der Arbeitskraft gewährleistet. Die betriebliche Lohnpolitik kann diese Aufgabe nur dann optimal lösen, wenn in der Anpassung der Löhne an die jeweiligen Marktgegebenheiten der Spielraum nach oben und nach unten ausreichend ist.

Hinsichtlich des intensitätsmäßigen Arbeitseinsatzes

1) Edmund Liebold, a.a.O., S. 22.

ist das Ziel der betrieblichen Lohnpolitik, eine dem Gesamtunternehmensziel entsprechende Ergiebigkeit menschlichen Arbeitseinsatzes mit minimalen Lohnkosten zu erreichen. Dies bedeutet, daß innerhalb dieses Rahmens ein Lohnsystem aufgebaut werden muß, das bei den Arbeitern größtmögliche Zustimmung findet.

Die Grundlohnstruktur erfüllt diese Aufgabe, wenn sie einerseits anforderungsgerecht ist und andererseits zugleich mit der psychologisch - sozialen Struktur sowie mit der Organisationsstruktur übereinstimmt. ¹⁾

Die Leistungslohnstruktur muß dazu den interpersonellen und intrapersonellen Leistungsgradunterschieden gerecht werden und ebenfalls zugleich mit der psychologisch - sozialen Struktur sowie der Organisationsstruktur der Unternehmung übereinstimmen, soll sie ein Maximum an Leistungsanreiz erreichen.

Darüber hinaus ist ein gewisses Minimum an Lohnsicherheit erforderlich, um dem Arbeitnehmer die Sorge für die Erzielung des Existenzminimums zu nehmen und ihn auch in dieser Hinsicht gegenüber den jeweiligen Verfahren der betrieblichen Lohnstechniken aufgeschlossen zu machen.

Oberhalb dieser Lohngarantie ist aus der Sicht der betrieblichen Lohnpolitik eine hohe Flexibilität sowohl der Grundlohn- als auch der Leistungslohnstruktur erforderlich, um eine schnelle Anpassung an die laufenden Veränderungen der wirtschaftlichen, technischen, sozialen und personellen Gegebenheiten zu ermöglichen.

- 3) Das Spannungsfeld zwischen gewerkschaftlicher Tarifvertragspolitik und betrieblicher Lohnpolitik

Die entgegengesetzten Zielrichtungen der gewerkschaft-

1) Francois J.P. Mayer, a.a.O., S.147.

lichen Tarifvertragspolitik und der betrieblichen Lohnpolitik treten klar hervor:

Ziel der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik ist es, den Lohnsatz zum Zwecke der Erreichung eines hohen Arbeitnehmereinkommens und eines gerechten Anteils der Arbeitnehmer am Sozialprodukt zu einem jeweils möglichen Maximum zu führen und die effektiven Arbeitsbedingungen und Lohnermittlungsverfahren durch den Tarifvertrag zu fixieren.

Aufgabe der betrieblichen Lohnpolitik ist es, das Gesamtunternehmensziel bei gegebener Datenstruktur mit einem Minimum an Lohnkosten zu erreichen, was zugleich eine weitgehende unternehmerische Entscheidungsfreiheit in Fragen der Festsetzung von Lohnsätzen und Lohnverfahren zur schnellen Anpassung an veränderte Gegebenheiten bedeutet. Mit der Verfolgung dieser Ziele geraten die Unternehmer nicht nur in Gegensatz zu den tarifpolitischen Zielen der Gewerkschaften; sie schwächen darüber hinaus die Gewerkschaft als Organisation, soweit tarifliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen nicht offen zutage treten, sondern lediglich einen Teil der übertariflichen Leistungen tariflich sichern. Derartige Erfolge sind - außer in einer Rezession - in den Augen vieler Arbeiter zu unbedeutend, um eine Mitgliedschaft in der Gewerkschaft attraktiv zu machen.

Angesichts dessen sind die Gewerkschaften um so stärker bestrebt, ihre tarifpolitischen Ziele soweit wie möglich durchzusetzen und dadurch den Spielraum für die betriebliche Lohnpolitik einzuengen. Wie weit bzw. wie wenig die Gewerkschaften in dieser Hinsicht bis zu Beginn der sechziger Jahre - dem Zeitraum, bis zu dem sich die gewerkschaftliche Konzeption der betriebsnahen Tarifpolitik noch nicht auswirkte - erfolgreich waren, gilt es im folgenden Kapitel aufzuzeigen.

Zweites Kapitel

Einfluß der traditionellen Tarifvertragspolitik der Gewerkschaften auf die betriebliche Lohnpolitik

Der räumliche, fachliche, zeitliche und persönliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages setzt einen Rahmen, der je nach seiner Ausgestaltung im wesentlichen darüber entscheidet, ob und wie weit die im normativen Teil eines Tarifvertrages geregelten Arbeitsbedingungen die tatsächlichen betrieblichen Gegebenheiten bestimmen. Dieser Rahmen stellt, auf kurze Sicht und auf den einzelnen Geltungsbereich bezogen, ein relativ schwerfälliges taktisches Mittel der Tarifparteien dar.

Im Gegensatz dazu sind die im normativen Teil des Tarifvertrages geregelten einzelnen Arbeitsbedingungen äußerst bewegliche Objekte im taktischen Spiel der Tarifparteien. "Das strategische Vorgehen bedingt in gewissem Maße immer wieder von neuem Manipulationen der Forderungen. Nicht nur das Ausmaß der Forderungen wird variiert, auch die Art der Forderungen wird der jeweiligen strategischen Situation angepaßt." ¹⁾ Außerdem wird Art und Intensität der gewerkschaftlichen Forderungen auch von der Situation der eigenen Organisation geprägt. Sie wird beeinflusst einerseits durch den Organisationsgrad der betreffenden Gewerkschaft sowie durch die zahlenmäßige Bedeutung der Mitglieder in ihrer sozialen Gruppe, andererseits durch die jewei-

1) Elisabeth Liefmann-Keil, Ökonomische Theorie der Sozialpolitik, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1961, S.275.

lige Kapitalkraft der Organisation. ¹⁾

Diese Tatsachen erleichtern es nicht, allgemeingültige Aussagen in diesem Kapitel zu machen. Es kann sich nur um eine Momentaufnahme handeln und den Versuch, gewisse Tendenzen herauszuarbeiten. Die Momentaufnahme hat, der Fragestellung dieses Kapitels entsprechend, einerseits die Geltungsbereiche der Tarifverträge und andererseits die Lohnbestimmungen aufzuzeigen, wie sie bis zu Beginn der sechziger Jahre ²⁾ tariflich fixiert waren, und darüber Aufschluß zu geben, inwieweit diese Tarifnormen die Möglichkeiten der betrieblichen Lohnpolitik einengten.

1) Elisabeth Liefmann-Keil, a.a.O., S.275.

Demzufolge ist es - wie eingangs schon angedeutet wurde - nicht möglich, allgemein von der gewerkschaftlichen Lohnpolitik zu sprechen, weil es kaum eine einheitliche Meinung der Gewerkschaften zu einem lohnpolitischen Problem gibt und außerdem "der Lohn" eine Abstraktion ist für die zahlreichen Lohnkomponenten. Man könnte demnach höchstens von der Politik einer bestimmten Gewerkschaft hinsichtlich einer bestimmten Lohnkomponente zu einem bestimmten Zeitpunkt sprechen.

2) Mit dem 5. Gewerkschaftstag der IG Metall im Jahre 1958 wurde die "betriebsnahe Tarifpolitik" proklamiert, die von da an - mit einem gewissen time-lag - auch für andere Gewerkschaften zu einem immer bedeutenderen tarifpolitischen Ziel wurde. Entsprechende konkrete Maßnahmen zeichneten sich in nennenswertem Maße erst mit Beginn der sechziger Jahre ab. Eine Analyse diesbezüglicher Forderungen erfolgt im 3.Kapitel.

I. Einflußnahme durch die Gestaltung der Geltungsbereiche der Tarifverträge

1) Räumlicher Geltungsbereich

Für die Bundesrepublik Deutschland wurden Ende 1960 im Tarifarchiv des Wirtschaftswissenschaftlichen Instituts der Gewerkschaften 6746 Tarifverträge registriert, die sich wie folgt nach ihren räumlichen Geltungsbereichen aufgliedern:

- 598 Tarifverträge erstrecken sich über das ganze Bundesgebiet,
- 4618 über Teile des Bundesgebietes (meistens Bundesländer), und
- 1530 Tarifverträge beziehen sich auf Betriebs- oder Unternehmensbereiche.

6746 1)

Vor einer Auswertung dieser Zahlen muß erwähnt werden, daß Manteltarifverträge tendenziell größere räumliche Geltungsbereiche haben, während sich die reinen Lohn-tarifverträge tendenziell über kleinere räumliche Geltungsbereiche erstrecken.

Die obigen Angaben zeigen, daß über 75 % aller Tarifverträge mehrere Firmen umfassen, zum Teil alle Firmen einer bestimmten Fachgruppe in der Bundesrepublik. Diese Großräumigkeit der Tarifverträge hat überwiegend historischen Ursprung. "Die traditionelle Politik der Gewerkschaften strebte die Setzung einheitlicher, für alle Betriebe und Arbeitnehmer eines Industriezweiges geltender Niveaus an. Sie gingen von dem Grundsatz aus, daß man dank der Kampfkraft der Arbeiter in den Groß-

1) Zahlenangaben aus: Bernhard Tacke, Lohnpolitik vom Standpunkt der Arbeitnehmer, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, hrsg. von Hans Bayer, Berlin 1964, S.32.

betrieben die Lage der Arbeiter in den anderen Betrieben spürbar verbessern könnte." ¹⁾ Diesem Grundsatz wurde vereinzelt noch sehr lange gehuldigt, so z.B. im Bereich der Industriegewerkschaft (IG) Druck und Papier. ²⁾ Das zeigt sich u.a. auch darin, daß sämtliche Mantel- und sogar Lohntarifvereinbarungen heute noch auf Bundesebene getroffen werden; die einzige Ausnahme bilden die regional abgeschlossenen Lohntarifverträge der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie. Auch aus anderen Gründen als den oben angeführten halten die Verantwortlichen der IG Druck und Papier an Bundestarifverträgen fest:

Sie befürchten, vollkommene Solidarität auf der Arbeitgeberseite voraussetzend, daß

" die Arbeitnehmergruppen im Bereich der regionalen Tarifverträge ... gegeneinander ausgespielt" und "die Lohnhöhe jeweils nach unten" gedrückt werden könnte und

" der Einsatz gewerkschaftlicher Kampfmittel kaum möglich" sein würde, "weil durch Massenverlagerung von Aufträgen die Fertigstellung gesichert ist und man nicht untersuchen kann, ob es sich um Streikaufträge handelt oder nicht, weil man in der Frage regionaler Beziehungen an die Friedenspflicht gebunden ist." ³⁾

Diese Argumente für zentrale Tarifverträge können re-

1) Leo H.J. Crijns, Technischer Fortschritt und Gemeinsamer Markt, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und in den USA, hrsg. von Günther Friedrichs, Frankfurt/M. 1963, S.48 f.

2) Vgl. Protokoll, IG Druck und Papier, 5. Ordentlicher Gewerkschaftstag 1959 in Hannover, S.462.

3) Ebenda S.462.

lativ leicht widerlegt werden, da

- 1) nicht unbedingt von einer Solidarität der Arbeitgeber ausgegangen werden kann, obwohl sich ihr Zusammenhalt im Laufe der letzten Jahre gefestigt hat,
- 2) es eine Frage des taktischen Geschicks und der Verhandlungsstärke ist, wer bei regionalen Tarifverhandlungen wen ausspielt und
- 3) eine Massenverlagerung von Aufträgen anlässlich eines Streiks kaum möglich ist; denn im Falle der Vollbeschäftigung - und fast nur in solcher Situation ist aus gewerkschaftlicher Sicht ein Streik sinnvoll - sind die Kapazitäten der Konkurrenzunternehmen ausgelastet, während sich im Falle eines Streiks bei Unterbeschäftigung schnell die geringe Solidarität der Arbeitgeber zeigen wird: das bestreikte Unternehmen wird seinen Markt bald und wahrscheinlich auch nachhaltig an seine nicht bestreikten Konkurrenten verlieren. - Davon abgesehen dürfte es fast unmöglich sein, einen Streik für ein so großes Tarifgebiet wie die Bundesrepublik durchzuführen.

In einer derartigen Argumentation für e i n e n großräumigen zentralen Tarifvertrag werden leicht die Nachteile übersehen, die mit der Großräumigkeit verbunden sind: Das Ziel der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, "die tatsächlichen Arbeitsverhältnisse im Betrieb im Interesse und zum Schutze der Arbeitnehmer mitzugestalten," ¹⁾ ist mit großräumigen Tarifverträgen, wie bereits gezeigt wurde, kaum zu erreichen.

Da im Bereich der IG Druck und Papier in der ganzen Bundesrepublik jedoch vieles sowohl hinsichtlich der

1) Olaf Radke, Grundsätze betriebsnaher Tarifpolitik, in: Der Gewerkschafter, 11. Jahrg., Nr. 5, Frankfurt/M., 1963, S. 188.

technischen Ausrüstung als auch hinsichtlich der fachlichen und beruflichen Tätigkeit sehr ähnlich ist, ¹⁾ glauben die Verantwortlichen, mit großräumigen Tarifverträgen die tarifpolitischen Ziele erreichen zu können, ohne die Solidarität der Arbeitnehmer zu gefährden. In Wirklichkeit stieg auch hier der tariflich nicht gesicherte Lohnanteil am Effektivlohn, und die Unzufriedenheit darüber wuchs besonders bei den unteren Gewerkschaftsfunktionären ständig. ²⁾

In den anderen Branchen sind die zwischenbetrieblichen Unterschiede in der Produktionstechnik und auch hinsichtlich des Produktes weitaus größer. Man denke nur an den Bereich der IG Metall, wo es innerhalb der gleichen Branche von einer handwerklichen bis zur vollautomatischen Fertigung alle Nuancen gibt und wo die technisch rückständigen Betriebe ein vitales Interesse an minimalen Lohnkosten haben, das den großen, technisch fortgeschrittenen Unternehmen als zweitrangig erscheint ³⁾: Manche Gewerkschaften streben deshalb danach, Tarifverträge mit kleinen und kleinsten räumlichen Geltungsbereichen bis hin zum Firmentarifvertrag abzuschließen, um den Arbeitnehmern möglichst günstige Arbeitsbedingungen tarifvertraglich zu sichern. Die IG Metall schließt zwar den weitaus größten Teil ihrer Tarifverträge regional ab, Manteltarifverträge vereinzelt auch auf Bundesebene, doch hat sie es auch verstanden, mit einer Vielzahl der großen Unternehmen, besonders im nordwestdeutschen Raum, Firmentarifverträge zu vereinbaren.

1) Vgl.: Protokoll, IG Druck und Papier, 5.Ordentl. Gewerkschaftstag 1959 in Hannover, S.525 f.

Vgl.: Geschäftsbericht 1956 - 1959, Industriengewerkschaft Druck und Papier, S.91.

2) Ebenda, S.90.

3) Leo H.J.Crijns, a.a.O., S.49

Dies ist im Bereich der IG Metall auch deshalb erforderlich, weil ein regionaler Tarifvertrag oft mehrere Branchen erfaßt - wie z.B. der Tarifvertrag für die Allgemeine Metallindustrie die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie betrifft. ¹⁾ Natürlich sind bei derartigen Voraussetzungen die Verschiedenheiten der Unternehmungen innerhalb eines regionalen Geltungsbereiches eines Tarifvertrages noch größer und die tarifliche Sicherung der Verdienste und der sonstigen Arbeitsbedingungen noch schwieriger.

Vor den gleichen Problemen wie die IG Metall stehen auch die IG Chemie - Papier - Keramik (IG Chemie) und die Gewerkschaft Nahrung - Genuß - Gaststätten (Gewerkschaft NGG), und zwar nicht zuletzt wegen der ähnlichen Gegebenheiten hinsichtlich der Branchenvielfalt, der Betriebsgrößenstruktur - viele kleine und einige übertragende große Betriebe - und der Unterschiede in der technischen Ausrüstung. Allerdings unterscheiden sich diese von der IG Metall dadurch, daß sie die fachlichen Geltungsbereiche exakter abgegrenzt haben und somit die betrieblichen Verschiedenheiten innerhalb eines regionalen Geltungsbereiches vielleicht nicht ganz so groß sind, aber trotzdem noch groß genug, um kleinere räumliche Tarifgebiete und Firmentarifverträge interessant erscheinen^{zu} lassen. Von den 1963 - 1965 im Bereich der IG Chemie abgeschlossenen

- 1922 Tarifverträgen bezogen sich
- 909 Verträge auf Betriebs- und Unternehmensbereich; davon waren
- 630 Lohn- und Gehaltstarifverträge,
- 42 Manteltarifverträge und
- 237 sonstige Tarifverträge.

¹⁾ Vgl. nächsten Abschnitt: Fachliche Geltungsbereiche.

Von den verbleibenden

1013 Tarifverträgen waren

448 Lohn- und Gehaltstarifverträge fast
sämtlich auf regionaler Basis,

43 Manteltarifverträge teils auf Regional-,
teils auf Bundesebene und ebenfalls

522 sonstige Tarifverträge. ¹⁾

In der Gewerkschaft NGG ergab sich bezüglich der
räumlichen Geltungsbereiche der am 31.12.1961 re-
gistrierten Tarifverträge folgendes Bild:

Insgesamt bestanden

1022 Tarifverträge und

500 Zusatzabkommen über Schlichtungsfragen,
Lehrlingsvergütung etc.

147 Tarifverträge, und zwar

62 Lohn- und Gehaltstarifverträge und

85 Manteltarifverträge sowie

230 Zusatzabkommen hatten betrieblichen
Charakter,

1109 waren Regional- und

36 Bundestarifverträge. ²⁾

Bei den drei zuletzt besprochenen Gewerkschaften -
IG Metall, IG Chemie und Gewerkschaft NGG - haben die
Firmentarifverträge also einen nicht unbedeutenden
Anteil an der Gesamtzahl der Tarifverträge. ³⁾
Wenn auch die Größe des Tarifgebietes noch nichts aus-
sagt über den Inhalt der Tarifverträge, so darf doch
festgestellt werden, daß bei Abschluß von Firmentarif-
verträgen zumindest die Möglichkeit besteht, die tat-
sächlichen Arbeitsbedingungen weitgehend tariflich
zu regeln und somit die betriebliche Lohnpolitik
einzuschränken.

1) Vgl. Geschäftsbericht 1963-65, IG Chemie,
Hannover 1966, S.329.

2) Zahlenangaben aus: Protokoll Gewerkschaft NGG,
4.Ordentl. Gewerkschaftstag 1962 in Essen,
S.80 und 83.

3) Entwicklungstendenzen lassen sich infolge fehlen-
der statistischer Unterlagen nicht aufzeigen.

Die im Bereich der IG Bergbau und Energie in den Jahren 1962 und 1963 abgeschlossenen

491 Tarifverträge gliedern sich hinsichtlich ihres räumlichen Geltungsbereiches wie folgt auf:

207 Firmentarifverträge,
258 Regionaltarifverträge und
26 Bundestarifverträge. ¹⁾

Angesichts des großen Anteils der Firmentarifverträge an der Gesamtzahl der Tarifverträge verwundert es zunächst, wenn der Tarifexperte der IG Bergbau und Energie die Ansicht äußert, der in der Schwerindustrie eingeschlagene Weg, die übertariflichen Leistungen in Firmentarifverträge einzufangen, sei für die IG Bergbau und Energie nicht gangbar. ²⁾ Dieser scheinbare Widerspruch klärt sich wie folgt, Die große Zahl der Firmentarifverträge in diesem Industriezweig ist im wesentlichen auf die geologischen Gegebenheiten zurückzuführen:

Die einzelnen Vorkommen - sei es bei Kohle, Erz, Metall, Kali, Salz, Schiefer etc. - sind in sich meistens relativ geschlossen, auf das gesamte Bundesgebiet bezogen jedoch weit gestreut. Diese Struktur macht es notwendig, solche Tarifverträge abzuschließen, deren Geltungsbereich ein Vorkommen umfaßt; denn ein Tarifvertrag, der mehrere Vorkommen umfassen würde, könnte angesichts der großen Streuung der Vorkommen nicht mehr auf das bezirklich oft unterschiedliche Lohnniveau und die jeweilige bezirkliche Arbeitsmarktlage abgestellt sein, vor allem aber könnten die von

1) Die hier angegebenen Zahlen sind ermittelt worden aus der "Übersicht der in den Jahren 1962 und 1963 abgeschlossenen Tarifverträge im Bergbau", in: Jahrbuch 1962/63, Tarifverträge, IG Bergbau und Energie, S.IV ff.

2) Protokoll, IG Bergbau und Energie, 7. Generalversammlung, 1960 in Dortmund, S.166.

Vorkommen zu Vorkommen unterschiedlichen Arbeitsbedingungen nicht ausreichend berücksichtigt werden. Solange ein Vorkommen von nur *e i n e r* Gesellschaft abgebaut wird, und das ist sehr oft der Fall, ist ein Tarifvertrag, der nur ein Vorkommen umfaßt, logischerweise ein Firmentarifvertrag. Komplizierter liegen die Dinge, wenn mehrere Gesellschaften sich die Ausbeutung eines Vorkommens teilen, wie z.B. bei der Steinkohle im Ruhrgebiet. Darauf bezog sich auch die oben erwähnte Aussage. Die Bergbaugesellschaften des Ruhrgebietes sind hinsichtlich ihrer Leistungsfähigkeit sehr unterschiedlich; dennoch ist es der IG Bergbau und Energie nicht möglich gewesen, dieses große Tarifgebiet in mehrere Geltungsbereiche zu unterteilen, um die größere Leistungsfähigkeit einiger Gesellschaften zugunsten der tariflichen Sicherung besserer Arbeitsbedingungen zu nutzen. "Bei der engen Nachbarschaft der Zechen würden die Firmentarifverträge zwangsläufig zur Folge haben, daß leistungsfähige jüngere Arbeitskräfte zu diesen Anlagen strömen." ¹⁾ Dies kann aber nicht im Sinne der Gewerkschaft liegen, da ein solch einseitiger Strom von Arbeitskräften die Krise im Bergbau hätte noch weiter verschärfen können. Außerdem dürfte es der Gewerkschaft schwerfallen, derartig differenzierte - an der Leistungsfähigkeit der Gesellschaften orientierte - Tariflöhne auf engstem Raum unter sonst gleichen Bedingungen vor ihren Mitgliedern zu rechtfertigen.

Die restlichen im Rahmen dieser Arbeit untersuchten Branchen, die in die Bereiche der Gewerkschaften Textil und Bekleidung, Leder und Holz gehören, ähneln sich hinsichtlich der unter der Fragestellung dieses Kapitels zu behandelnden Eigenschaften. In beiden Bereichen gibt es relativ wenig Branchen, eine nur gering differenzierte Betriebsgrößenstruktur - ausgesprochene Großbetriebe

1) Protokoll, IG Bergbau und Energie, 7.Generalversammlung, 1960 in Dortmund, S.166.

sind äußerst selten - und keine allzu großen Unterschiede in der technischen Ausrüstung der Betriebe. Bei derartigen Gegebenheiten lassen sich die Arbeitsbedingungen in regionalen Tarifverträgen genügend sichern. Eine Verkleinerung der Tarifgebiete würde eine unnötige Zersplitterung gewerkschaftlicher Kraft bedeuten. So findet man in diesen Industriezweigen Tarifgebiete, die durchweg ein oder mehrere Bundesländer umfassen, bei Manteltarifverträgen und bei Lohntarifverträgen kleiner Branchen, bisweilen auch Bundestarifverträge. Äußerst selten sind Firmentarifverträge, die dann aber meistens nicht in dem Bestreben nach betriebsnaher Tarifpolitik abgeschlossen worden sind, sondern notwendig wurden, wenn z.B. einzelne Arbeitgeber keinem Arbeitgeberverband angegeschlossen waren oder wenn bei Streiks einzelne Arbeitgeber aus der Streikfront ausbrachen. Diese Gründe zum Abschluß von Firmentarifverträgen fielen in den anderen Industriezweigen wegen der großen Zahl der Firmentarifverträge kaum ins Gewicht.

2) Fachlicher Geltungsbereich

Der jeweils in den Verantwortungsbereich einer Gewerkschaft fallende Industriezweig untergliedert sich in den meisten Fällen in mehrere z.T. sehr unterschiedliche Branchen. Was im vorhergehenden Kapitel über die Verschiedenheit der Betriebsgrößen, der Produktionsart, der Kostenlage, Kostenstruktur und Marktposition innerhalb einer Branche gesagt wurde, gilt in erhöhtem Maße für unterschiedliche Branchen. Aus der Fertigung unterschiedlicher Produkte resultieren in der Regel zusätzlich unterschiedliche Rationalisierungsmöglichkeiten und somit verschiedene Arbeitsanforderungen und Arbeitsproduktivitäten. Daraus ergibt sich dann der Zwang - Vollbeschäftigung vorausgesetzt - einerseits und die Möglichkeit andererseits,

unterschiedliche Löhne zu zahlen. Um die tatsächlichen Arbeitsbedingungen weitestgehend tarifvertraglich fixieren zu können, ist eine Unterteilung der Tarifverträge innerhalb eines Industriezweiges in fachliche Geltungsbereiche erforderlich.

Durch eine exakte Branchenabgrenzung werden zwangsläufig alle dem Arbeitgeberverband angehörenden Unternehmen einer Branche im jeweiligen räumlichen Geltungsbereich in e i n e m Tarifvertrag erfaßt und somit wird in allen konkurrierenden Betrieben - wenn man von den Betrieben mit Substitutionsprodukten in anderen Branchen absieht - hinsichtlich der Kosten je Arbeitskraft unter gleichen Tarifbedingungen gearbeitet. Dadurch dürfte das Interesse des Unternehmers an niedrigen Tariflöhnen weiter gesunken sein, weil auch seine inländischen Mitbewerber - um so mehr, je größer der räumliche Geltungsbereich des Tarifvertrages ist - nach einer tariflichen Lohnerhöhung ebenfalls zu den schlechter gewordenen Bedingungen produzieren.

Wie weit nutzten die Gewerkschaften im Rahmen ihrer traditionellen Tarifvertragspolitik eine exakte Branchenabgrenzung und die daraus resultierende Verkleinerung der fachlichen Geltungsbereiche zum Zwecke einer tariflichen Regelung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen?

Beim Studium der gewerkschaftlichen Geschäftsberichte und der Protokolle der Gewerkschaftstage und -kongresse erfährt man sehr wenig über die Handhabung dieses taktischen Mittels. So wird im Geschäftsbericht des DGB für die Jahre 1954/55 bei den Überlegungen, die Lohnpolitik zur Hebung des Lebensstandards der Arbeitnehmer zu aktivieren, auch die Frage aufgeworfen, inwieweit die Größe des Tarifgebietes in fachlicher Hinsicht Einfluß auf die Tarifwahrheit ausübt; ¹⁾

1) Geschäftsbericht 1954-1955, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, S.365.

über das Ergebnis dieser Überlegungen wird nichts berichtet. In den Protokollen und Geschäftsberichten der IG Druck und Papier dagegen findet man eingehendere Stellungnahmen zur Frage der fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge. So wird z.B. im Protokoll des 4.Ordentlichen Gewerkschaftstages von 1956 über den Manteltarifvertrag der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie berichtet, daß er für eine Vielzahl von Arbeitsgebieten gilt, die früher selbständig waren und eigene Tarifordnungen hatten, und es somit gelungen sei, die allgemeinen Arbeitsbedingungen für eine große Zahl von Branchen einheitlich tariflich zu regeln. ¹⁾

Die Diskussion um Berufsgruppentarife (d.h. selbständige Tarifverträge für einzelne Berufsgruppen) erstreckt sich sogar über viele Jahre und wird in fast jedem Geschäftsbericht und auf fast jedem Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier wieder aufgegriffen. Es handelt sich meistens darum, daß von der Konjunktur und vom Arbeitsmarkt besonders begünstigte Berufsgruppen den Abschluß von Berufsgruppentarifen fordern, um die umfangreichen übertariflichen Leistungen im Tarifvertrag aufzufangen. Die Vermutung liegt nahe, daß die Arbeitsbedingungen auch deshalb in hohem Maße tarifunwahr sind, weil die räumlichen Geltungsbereiche in diesem Industriezweig, wie geschildert, sehr groß sind. Die Argumentation bei der Diskussion um kleinere räumliche Geltungsbereiche und die Einführung von Berufsgruppentarifen ist in vielen Punkten gleich: Die IG Druck und Papier fürchtet das Ausspielen einzelner Berufsgruppen gegeneinander durch die Arbeitgeber und die Unmöglichkeit eines wirksamen Streiks, da die Arbeit einer streikenden Berufsgruppe

1) Protokoll, Industriegewerkschaft Druck und Papier, 4.Ordentlicher Gewerkschaftstag, 1956 in Frankfurt/M., S.330.

von einer nicht streikenden erledigt werden könnte. So könnte die derzeitige Solidarität der Arbeitnehmer gebrochen werden.¹⁾ Soweit kann man den Argumenten folgen, da durch den Abschluß von Berufsgruppenlohntarifen nicht nur die fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge verkleinert, sondern gleichzeitig das Industriegewerkschaftsprinzip aufgegeben und die Gewerkschaft dadurch erheblich an Schlagkraft verlieren würde. Allerdings ist es sehr fraglich, ob die Forderung nach der Tarifierung übertariflicher Leistungen in einigen begünstigten Berufsgruppen durch die Nivellierung der Tariflöhne auf einem hohen Niveau durchgesetzt werden kann, wie es vom Tarifexperten der IG Druck und Papier vorgeschlagen wurde.²⁾

In den anderen Industriezweigen finden die fachlichen Geltungsbereiche höchstens Erwähnung, wenn zur Begründung der lohnpolitischen Erfolge auf die Orientierung an den Möglichkeiten einzelner Branchen hingewiesen wird.³⁾ Die gegenwärtige Aufteilung der Tarifgebiete auf die fachlichen Geltungsbereiche wird offensichtlich als gegeben angesehen. Im einzelnen ergibt sich in den zu untersuchenden Industriezweigen die folgende Zahl von fachlichen Geltungsbereichen:⁴⁾

Gewerkschaft	Zahl der fachl. Geltungsbereiche
IG Druck und Papier	10
IG Metall	34
IG Chemie-Papier-Keramik	7
Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten	43
IG Bergbau und Energie	12
IG Textil und Bekleidung	9
Gewerkschaft Holz	14
Gewerkschaft Leder	11

1) Protokoll, IG Druck und Papier, 5.Ordentl. Gewerkschaftstag, 1959 in Hannover, S.459 ff.

2) Ebenda, S.462.

3) Protokoll, IG Papier-Chemie-Keramik, 6.Ordentl. Gewerkschaftstag, 1963 in Wiesbaden.

4) Ermittelt aus den bis 1963 erschienenen Geschäftsberichten der Gewerkschaften.

Diese absoluten Zahlen haben ohne Vergegenwärtigung der Vielfalt der Branchen innerhalb eines Industriezweiges keine Aussagekraft. So erscheint die Zahl von zehn fachlichen Geltungsbereichen bei der IG Druck und Papier als ausreichend, zumal im graphischen Gewerbe mit rund 170 000 Arbeitnehmern allein über 60 % aller in diesem Industriezweig Tätigen in einem fachlichen Geltungsbereich zusammengefaßt sind; denn die einzelnen Branchen sind exakt voneinander getrennt und die in einem fachlichen Geltungsbereich zusammengefaßten Betriebe sind in sich relativ homogen. Im Gegensatz dazu steht die Aufteilung der fachlichen Geltungsbereiche im Gebiet der IG Metall. Trotz der 34 Unterteilungen - von denen allein 18 auf das Metallhandwerk entfallen - umfaßt der Geltungsbereich Allgemeine Metallindustrie gleich drei Branchen, nämlich die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie einschließlich aller Hilfs- und Nebenbetriebe und der Montagestellen. Dieser Bereich erlangt dadurch noch besonders Bedeutung, daß in ihm rd. 70 % aller im Industriezweig Metall beschäftigten Arbeitnehmer erfaßt sind. Zwar ist es gelungen, durch Regional- und vor allem Betriebstarife eine große Zahl von betriebsnahen Tarifverträgen abzuschließen; dennoch wird man, über den gesamten Bereich gesehen, davon ausgehen müssen, daß eine Anpassung der Tarifverträge an die unterschiedlichen Gegebenheiten in den Branchen erst in wenigen Fällen erfolgt ist.

Eine in diesem Zusammenhang interessante Variante bietet der Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie für Westfalen und den Regierungsbezirk Osnabrück vom 24.1.1964; dieser Tarifvertrag umschließt mit den verschiedenen Spinnereien, Webereien, Strickereien, Wirkereien, Nähereien und Ausrüstung und Veredlung zwar mehrere verschiedene, wenn auch verwandte Branchen, doch ist es gelungen, die jeweiligen lohnpolitisch günstigen Umstände jeder einzelnen Branche weitgehend durch folgende Einrichtung

zu nutzen: In dem genannten Tarifvertrag sind 7 Haupt- und 14 Zwischenlohngruppen vereinbart und die Tätigkeiten in jeder Branche - jeweils in einem Tätigkeitsverzeichnis - den Lohngruppen zugeteilt. Durch die Trennung der Tätigkeiten der einzelnen Branchen ist es immerhin möglich, günstige lohnpolitische Gegebenheiten jeder Branche im Zeitpunkt der Tarifverhandlungen dadurch auszuschöpfen, daß die Höhergruppierung der Tätigkeiten der entsprechenden Branche durchgesetzt wird.

Die Behandlung der Industriezweige im einzelnen erscheint nicht erforderlich, nachdem an den gegebenen Beispielen grundsätzlich dargelegt ist, wie in den derzeitigen Tarifverträgen das Instrument des fachlichen Geltungsbereiches gehandhabt wird.

3) Zeitlicher Geltungsbereich

Der zeitliche Geltungsbereich eines Tarifvertrages kann in zweifacher Hinsicht als Mittel der Tarifpolitik genutzt werden:

- 1) durch die Festlegung des Zeitpunktes, zu dem ein Tarifvertrag innerhalb eines saisonalen Rhythmus ausläuft,
- 2) durch die Länge der Laufzeit.

Je nachdem ob ein Tarifvertrag zur Hochsaison der entsprechenden Branche ausläuft oder nicht, sind die Chancen der Gewerkschaften, ihre eigenen tarifpolitischen Ziele durchsetzen zu können, größer oder geringer.

Ebenso kann der Konjunkturrhythmus genutzt werden: In Zeiten des Aufschwungs sind die Gewerkschaften im allgemeinen bestrebt, durch möglichst kurze Laufzeiten immer wieder eine tarifliche Anpassung der Arbeitsbedingungen an die jeweils besser gewordene wirtschaftliche Situation in den Betrieben vorzunehmen. In Zeiten des konjunkturellen Abschwungs dagegen werden sie ver-

suchen, durch eine möglichst lange Laufdauer der Tarifverträge das tarifvertragliche Lohnniveau zu halten.

Voraussetzung für eine Nutzung des zeitlichen Geltungsbereichs eines Tarifvertrages ist eine exakte Branchenabgrenzung zwischen den fachlichen Geltungsbereichen. Die Konjunkturhythmen und auch die saisonalen Schwankungen sind für die Branchen innerhalb eines Industriezweiges sehr unterschiedlich, bekanntlich in besonders hohem Maße dann, wenn innerhalb eines Industriezweiges Produktions- und Konsumgüter hergestellt werden, wie z.B. im Bereich der IG Metall. Da in Zeiten der Hochkonjunktur und auch der Saison der übertarifliche Teil der Löhne besonders hoch ist, dürften Lohnerhöhungen und damit evtl. auch die Verringerung der übertariflichen Spanne relativ leicht durchzusetzen sein, zumal ein Arbeitskampf zu diesem Zeitpunkt von seiten der Arbeitgeber möglichst vermieden wird. Es wird in diesem Fall besonders evident, "daß das Produzenteninteresse des Unternehmers an niedrigen Löhnen gegenüber dem Lohninteresse des Arbeitnehmers schwächer ist, während das Konsumenteninteresse des Arbeitnehmers am niedrigen Preis des Arbeitsproduktes hinter dem Preisinteresse des Unternehmers zurückbleibt - , was liegt dann näher, als daß es hier zu einem innerbetrieblichen Interessenausgleich kommt. Der Arbeitnehmer verzichtet dann auf sein ohnehin nicht starkes Preisinteresse, der Unternehmer stellt zeitweilig sein Lohninteresse hintenan, was ihm durch Preiserhöhungen erleichtert wird." ¹⁾

In der Praxis ergibt sich hinsichtlich der Laufdauer der Tarifverträge folgendes Bild:

Die Dauer der Lohntarifverträge erstreckt sich auf einen Zeitraum von durchweg 12 bis 24 Monate. Wenn ein Lohntarifvertrag im Ausnahmefall eine kürzere Laufzeit als ein Jahr hat, resultiert dies meist aus der Tatsache, daß die Gewerkschaften ihre lohnpolitischen Ziele nicht verwirklichen konnten. Sie finden sich

¹⁾) Erich Arndt, Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, Tübingen 1957, S.16 f.

zu einem Kompromiß mit den Arbeitgebern bereit unter der Bedingung einer kurzen Laufzeit des abzuschließenden Tarifvertrages, um nach Ablauf dieser relativ kurzen Zeit erneut einen Vorstoß zur Verwirklichung der Ziele unternehmen zu können.

Bei Laufzeiten über ein Jahr werden vielfach zwei tarifliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen vereinbart, von denen eine vom Inkrafttreten des Tarifvertrages an gilt, die andere jedoch erst von einem späteren Zeitpunkt an innerhalb der Laufzeit.

Die Manteltarifverträge laufen meistens über einen längeren Zeitraum. In aller Regel sind es 2 - 4 Jahre. Da in ihnen mehr die allgemeinen Arbeitsbedingungen vereinbart werden und sich die Neufassung eines Manteltarifvertrages über einen Zeitraum von mehreren Monaten bis zu mehreren Jahren erstreckt, ist eine Ausrichtung des Ausläufzeitpunktes und der Laufzeit an taktischen Gesichtspunkten wenig sinnvoll und wird deshalb auch kaum gehandhabt.

Allerdings ist hier ein zeitlich taktisches Vorgehen hinsichtlich des Zeitpunktes zu beobachten, zu dem Änderungen der Manteltarifverträge von den Gewerkschaften gefordert werden: Da Änderungen der Manteltarifverträge sich im allgemeinen - wenn überhaupt - nur mittelbar als Erhöhung der Lohnkosten auswirken, werden die entsprechenden Forderungen hauptsächlich in Zeiten geringeren Wirtschaftswachstums forciert gestellt. In diesen Zeiten lassen sich direkte Lohnerhöhungen nur schwer durchsetzen, so daß diese Zeit dann zur Verbesserung der sonstigen Arbeitsbedingungen genutzt wird, was erhebliche Bedeutung im Hinblick auf eine Tarifierung der effektiven Arbeitsbedingungen haben kann.

Geradezu ein Musterbeispiel hierzu ist der Lohnrahmen-Tarifvertrag der IG Metall für Nordwürttemberg / Nordbaden

über dessen Neufassung seit 1956 zwischen den Tarifparteien zahlreiche Verhandlungen geführt wurden. Im Jahre 1967 schließlich wird der Abschluß forciert unter Hinweis auf eine für dieses Jahr wegen der schlechten konjunkturellen Situation proklamierten "kostenneutralen" Lohnpolitik.

Die hier erörterten Grundsätze der Handhabung der zeitlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge werden in den verschiedenen Industriezweigen etwa gleich angewandt.

4) Persönlicher Geltungsbereich

Die Frage, Tarifpolitik mittels der Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereiches zu treiben, wird in ständiger Wiederkehr aufgeworfen. Den Gewerkschaften kommt es dabei im wesentlichen darauf an, jene Arbeitnehmer, die die materielle Belastung der Gewerkschaftszugehörigkeit nicht auf sich nehmen wollen, auch nicht an deren Früchten teilnehmen zu lassen. Sie verfolgen damit den Zweck, die Verbandsmitgliedschaft attraktiver zu gestalten, um schließlich über einen höheren Organisationsgrad um so besser die tarifpolitischen Ziele - so auch das Ziel der Tarifwahrheit - verfolgen zu können. Es entsteht die Frage, inwieweit die traditionellen tarifvertraglichen Bestimmungen über den persönlichen Geltungsbereich diesen Zielsetzungen genügen.

In der weitaus überwiegenden Zahl aller Tarifverträge für gewerbliche Arbeitnehmer findet man zur Regelung des persönlichen Geltungsbereiches Bestimmungen wie:

" für a l l e gewerblichen Arbeitnehmer der im fachlichen Geltungsbereich angegebenen Betriebe" oder

" für a l l e invalidenversicherungspflichtigen

Arbeitnehmer, soweit sie in Betrieben des fachlichen Geltungsbereiches beschäftigt und ihre Arbeitgeber Mitglied des vertragschließenden Arbeitgeberverbandes sind."

Diese Formulierungen überraschen. Sie widersprechen den Bestrebungen der Gewerkschaften, Außenseiter von den tariflichen Bestimmungen auszuschließen. Solche Bestimmungen könnten sogar als Bestandteil des schuldrechtlichen Teiles der Tarifverträge aufgefaßt werden und würden somit den Arbeitgeberverband verpflichten, auf seine Mitglieder einzuwirken, daß sie im Sinne dieser Bestimmung verfahren, d.h. darauf zu achten, daß auch Nichtorganisierte zu den tariflichen Mindestbedingungen des entsprechenden Tarifvertrages arbeiten. Ein Tarifanspruch der Tarifaußenseiter wird dadurch nicht begründet. In der Praxis hat eine derartige Bestimmung in Zeiten der Vollbeschäftigung allerdings nur eine geringe Bedeutung, da infolge der hohen Nachfrage Arbeitskräfte kaum zu tariflichen, geschweige denn zu untertariflichen Bedingungen zu haben sind. Dennoch muß festgestellt werden, daß Abgrenzungen des persönlichen Geltungsbereiches wie die oben genannten nicht mit dem gewerkschaftlichen Ziel, einen höheren Organisationsgrad und dadurch auch größere Tarifwahrheit zu erreichen, vereinbar sind.

Diesem Ziel kommen Bestimmungen wie die folgenden schon bedeutend näher:

" für Arbeitnehmer, die eine der Invalidenversicherungspflicht unterliegende Tätigkeit ausüben und gemäß § 3 TVG tarifgebunden sind"

oder einfach

" für Mitglieder der vertragschließenden Parteien."

Durch diese Klausel wird zwar lediglich im Tarifvertrag ausdrücklich noch einmal klargestellt, was ohnehin

kraft Tarifrechtes gilt, nämlich daß die tariflichen Arbeitsbedingungen nur für die Tarifgebundenen gelten; doch haben sie - aus gewerkschaftlicher Sicht - den Vorteil, nicht den vertragschließenden Arbeitgeberverband schuldrechtlich zur Einhaltung der tariflichen Arbeitsbedingungen gegenüber den nicht organisierten Arbeitnehmern zu verpflichten. Außerdem besteht ihr Nutzen darin, auf die tarifrechtliche Wirkung hinzuweisen und so die Situation zu klären. Sie haben aber nicht etwa die Wirkung, Arbeitgebern zu verbieten, den Tarifaußenseitern Arbeitsbedingungen zu gewähren, die den tariflichen entsprechen oder Arbeitsverträge mit Tarifaußenseitern unter Bezugnahme auf den Tarifvertrag abzuschließen. Dafür fehlt in Klauseln dieser Art jeder Hinweis. Es bedarf dazu der sogenannten Tarifausschlußklausel, die höchst selten in Tarifverträgen vereinbart wurde und inzwischen vom Bundesarbeitsgericht für unzulässig erklärt worden ist. ¹⁾ Mit der hier zuletzt dargestellten Art der Abgrenzung des persönlichen Geltungsbereichs, die vornehmlich in den Tarifverträgen der Branchen Nahrungs- und Genußmittel, Holz und Textil und Bekleidung abgeschlossen wurde, erschöpfen sich schon die in den Tarifverträgen vorzufindenden wesentlichen Varianten.

1) Vgl.: BAG - Urteil vom 29. November 1967, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1967, S. 2120.

II. Einflußnahme durch die Gestaltung des normativen Teiles der Tarifverträge

1) Lohnhöhe ¹⁾

Die Aufgabe in diesem Abschnitt ist es zu untersuchen, inwieweit es den Gewerkschaften gelungen ist, die effektiven Verdienste der Arbeitnehmer zu tarifieren, und ggf. die Gründe für ein Abweichen der Effektivlöhne von den Tariflöhnen darzustellen. Dabei wird zunächst der Zeitraum von 1954 bis 1965 betrachtet.

Die Tabellen 1 a und 1 b geben bereits ersten Aufschluß über die Entwicklung der Tariflöhne und der Effektivlöhne.

T a b e l l e 1 a

Indices der tariflichen Stundenlöhne in der gewerblichen Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung sowie Indices der Bruttostundenverdienste der Industriearbeiter. ²⁾

	Tariflöhne		Bruttostundenlöhne	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
1954	100	100	100	100
1955	104	105	107	107
1956	112	117	118	118
1957	121	127	127	130
1958	128	137	135	141

- 1) In diesem Abschnitt wird geschildert, wie sich die effektive Lohnhöhe insgesamt gegenüber dem tariflichen Lohnsatz entwickelt hat. In den nächsten Abschnitten werden einzelne Komponenten behandelt. Zugleich wird analysiert, in welcher Weise die Tarifnormen bis zu Beginn der sechziger Jahre die Lohndrift beeinflussen. - Dieser Aufbau empfiehlt sich, um zunächst einen Überblick geben und - darauf aufbauend - die Details untersuchen zu können.
- 2) Quelle: Statistisches Bundesamt, entnommen: Wirtschaft und Statistik, 1961, S.122, 782, 784. Basierung auf 1954 und Errechnung der Indices durch den Verfasser. - Für diesen Zeitraum gibt es keine Statistiken über die gesamten Tariflöhne und Effektivlöhne auf gleicher Erhebungsbasis. Die Einbeziehung von Handel, Banken, Verkehrswirtschaft und öffentl. Verwaltung in die Tariflöhne beeinträchtigt die Vergleichbarkeit nur unerheblich da die Tariflohn-Indices in diesen Bereichen nicht wesentlich von der Durchschnittsentwicklung in der Industrie abweichen. - Bis zum Jahre 1958 fehlt es ebenfalls an Statistiken über Tarif- und Effektivlöhne in den einzelnen Branchen auf vergleichbarer Basis.

Tabelle 1 b

Indices der tariflichen Stundenlöhne und der Bruttostundenverdienste der Arbeiter in der BRD ¹⁾

1958 = 100

Jahr Monat	Bergbau			Energie- Wirtschaft			Grundstoff- und Prod.-G.-Ind.		
	Tarif M/F	Brutto-V. M. F.		Tarif M/F	Brutto-V. M. F.		Tarif M/F	Brutto-V. M. F.	
1960	108	108 -		112	113 114		111	116 118	
1961	116	118 -		121	126 126		122	128 133	
1962	124	129 -		132	138 138		135	140 148	
1963	129	139 -		140	149 147		144	150 162	
1964	135	153 -		148	160 155		154	161 178	
1965	147	170 -		160	178 173		165	176 193	
1966	151	176 -		172	194 189		177	187 207	
1967	158	181 -		179	203 199		189	193 216	

Jahr Monat	Investitions- güter-Ind.			Verbrauchs- güter-Ind.			Hoch- u. Tiefbau		
	Tarif M/F	Brutto-V. M. F.		Tarif M/F	Brutto-V. M. F.		Tarif M/F	Brutto-V. M. F.	
1960	110	116 119		113	117 119		110	116 115	
1961	118	126 131		124	130 135		118	126 130	
1962	132	143 150		136	144 151		130	142 151	
1963	138	151 160		147	156 164		140	157 166	
1964	148	167 175		157	168 174		152	175 182	
1965	157	183 197		168	190 192		165	190 200	
1966	169	195 207		182	200 207		179	202 215	
1967	178	203 216		189	208 214		183	202 217	

Jahr Monat	Nahrungs- u. Gen. Mittel-Ind.			Ges. Industrie		
	Tarif M/F	Brutto-V. M. F.		Tarif M/F	Brutto-V. M. F.	
1960	114	117 118		111	115 120	
1961	124	129 133		120	126 135	
1962	136	142 147		132	140 151	
1963	147	153 161		141	150 164	
1964	155	164 177		150	165 178	
1965	168	182 197		162	180 196	
1966	181	196 216		173	192 211	
1967	189	204 224		183	198 219	

1) Quelle: Statistisches Bundesamt, entnommen: Wirtsscha und Statistik; Prozentuierung bei Bruttoverdiensten bzw. Umstellung auf Basis 1958 bei d Tariflöhnen wurden vom Verfasser vorgenommen.

Jedoch müssen vor Beantwortung der oben aufgeworfenen Fragen die aus der amtlichen Verdienststatistik sich ergebenden Indexreihen einer eingehenden Analyse unterzogen werden:

Die über den Tariflohn aussagende Indexreihe basiert auf dem Stundenlohn, wie er als Grundlohn der Zeitlöhner tariflich vereinbart ist. Dieser tarifliche Stundenlohn ist aber nur ein Teil des Verdienstes, der dem Arbeitnehmer aufgrund tariflicher Vereinbarungen zusteht. Er enthält z.B. weder die tariflich gesicherten Leistungsverdienste noch irgendeinen der zahlreichen tariflichen Zuschläge wie z.B. Zuschläge für Zeitlöhner nach der Einarbeitungszeit, Zuschläge für Mehr-, Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit und Zuschläge als Erschwernis- und Schmutzzulagen. Die Differenz zwischen den beiden Indexreihen kann aber nur dann als Vergrößerung der Lohndrift angesehen werden, wenn sowohl die tariflichen Bestimmungen über die Leistungsentlohnung (Akkordzuschlag, Prämiensysteme), als auch der Anteil der Leistungslöhner an der Gesamtzahl der Arbeiter, als auch die relative Besetzung der Qualifikationsklassen, als auch der Leistungsgrad der Arbeiter, die Zahl der Überstunden und alle Zuschlagssätze etc. konstant geblieben wären. Davon kann aber nicht ausgegangen werden. -

Auch die statistischen Veröffentlichungen über die Bruttoverdienste sind mangelhaft. Die durchschnittlich erzielten Bruttoverdienste, die aus den Lohnsummen, dividiert durch die Zahl der Beschäftigten und der geleisteten Arbeitsstunden errechnet wurden, sagen hinsichtlich der Höhe der eigentlichen Effektivzahlungen sehr wenig aus, weil sie in den Industriezweigen produktive und weniger produktive Betriebe, Betriebe mit hohem und niedrigem Lohnkostenanteil etc. gleichermaßen erfassen und so das Typische oft verwischen.

Trotz dieser Unzulänglichkeiten in den Statistiken darf aber angenommen werden, daß die bis zum Jahre 1965 in allen Industriezweigen vorgefundene ständig gewachsene Differenz zwischen Tariflohn- und Effektivlohnindizes (vgl. Tab. 1a und 1b) ein Indiz dafür ist, daß die Lohndrift mindestens bis zum Jahre 1965 gewachsen ist, wenn das Ausmaß auch kleiner sein dürfte als die Differenz der beiden Indexreihen.

Noch aufschlußreicher für den dargestellten Zweck ist die Lohnstrukturhebung des Jahres 1962.¹⁾ Diese Erhebung zeigt Größenordnungen über die Höhe der Lohndrift bei Zeitlöhnern an, weil neben dem tariflichen Grundlohn der Zeitlöhner auch alle tariflich zugesicherten Zulagen und Zuschläge im Tariflohn erfaßt werden. Nicht erfaßt werden können in einer solchen Erhebung selbstverständlich versteckte übertarifliche Zahlungen wie z.B. nicht anforderungsbedingte Einstufung in eine höhere Lohngruppe.

Die effektiven Löhne lagen im Oktober 1962 in der gewerblichen Wirtschaft bei den Männern um 14 % und bei den Frauen um 11 % über den tariflichen.²⁾

In den einzelnen Wirtschaftszweigen waren die übertariflichen Zahlungen sehr unterschiedlich hoch. Im Bereich der Industrie lagen sie bei den Männern zwischen 0,9 % im Braunkohlenbergbau und rd. 30 % in der Lederherstellung, -zurichtung und -veredelung, und bei den

1) Es lassen sich jedoch keine aussagekräftigen Trends mit Hilfe der Lohnstrukturhebungen aufzeigen, weil die in der Lohnstrukturhebung 1957 ermittelten Bruttostundenverdienste mit einem systematischen Fehler behaftet sind, vgl.: Wolf von der Decken, Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsreich im Oktober 1962, in: Wirtschaft und Statistik, hrsg. v. Stat.Bundesamt, Stuttgart u. Mainz, 1964, Heft 12, S.712.

2) Wolf von der Decken, Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft usw., a.a.O., S.707.

Frauen zwischen 1,5 % im Steinkohlenbergbau und 23 % in der Lederherstellung, -zurichtung und -veredelung.

Hinsichtlich der Leistungsgruppen ergaben sich in ein und demselben Wirtschaftszweig in der Regel annähernd gleich hohe relative übertarifliche Bezahlungen.¹⁾

Die übertariflichen Zahlungen in dieser Höhe sowie die bis zum Jahre 1965 größer werdenden Differenzen zwischen Tarif- und Effektivlöhnen werfen die Frage auf, warum die gewerkschaftlichen Bemühungen um größere Tarifwahrheit bislang allem Anschein nach ohne sichtbaren Erfolg geblieben sind.

Im wesentlichen dürfte dies die folgenden Gründe haben:²⁾ Als erster, wenn auch nicht wichtigster, sei die fehlende oder mangelhafte tarifliche Fixierung der Leistung genannt, die als Gegenwert für den Tariflohn zu erbringen ist. Während die Lohnhöhe - meistens mit den Worten: Mit Wirkung vom ... wird der tarifliche Ecklohn nach dem Stand vom ... um ... Prozent auf DM ... erhöht - ausreichend im Tarifvertrag definiert ist und die Auf- und Abschläge auf bzw. vom Ecklohn für die verschiedenen Alters-, Orts- und Arbeitswertklassen aus dem Tarifvertrag genau zu errechnen sind, werden hinsichtlich der zu erbringenden Leistung lediglich ganz vereinzelt

1) Wolf von der Decken, Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der gewerblichen Wirtschaft usw., a.a.O., S.709.

2) Es möge hier der Hinweis genügen, daß die Hauptursache für die Entstehung der Lohndrift in der Großräumigkeit der Tarifverträge zu suchen ist. Einer eingehenden diesbezüglichen Behandlung bedarf es unter dieser Fragestellung nicht, da die Lohndrift, wie im Vorhergehenden dargelegt, in den letzten Jahren durch die Größe der Geltungsbereiche der Tarifverträge keinen zusätzlichen Auftrieb mehr erfahren hat.

Bemerkungen in Tarifverträge aufgenommen wie z.B., daß Tariftlöhne Mindestlöhne sind, auf die Leistungszulagen gewährt werden können. Präzise Angaben, für welche Leistung eine Zulage infrage kommt und wie die Leistung zu messen sei, enthält der Tarifvertrag nicht. Er "regelt im allgemeinen nur die Mindestlöhne; die Festsetzung der dafür vom Arbeiter herzugebenden Leistung wird im Tarifvertrag meist nur in Form vorgenannter allgemeiner Aussagen" (z.B. 'Geleistete Arbeit') "bekanntgegeben. Die Festlegung der Einzelheiten im einzelnen Falle bleibt meist den Betrieben überlassen." ¹⁾ Ohne die Schwierigkeiten zu verkennen, die sich ergeben können, wenn die Leistung von Zeitlöhnern bestimmt und gemessen werden soll, muß doch darauf hingewiesen werden, daß eine mangelhafte Festlegung der für den Tariflohn zu erbringenden Leistung oft folgende Konsequenzen hat: Der Tariflohn, der als Entgelt für eine fiktive "Normalleistung" gedacht ist, kann häufig in erheblichem Maße vom Arbeitgeber überschritten werden, weil die tatsächlich erbrachte Leistung weit über der Normalleistung liegt. Das auf die Übernormalleistung entfallende Entgelt ist aber nur deshalb als übertariflich anzusehen, weil für die übernormale Leistung keine tariflichen Normen festgelegt werden. Die Gewerkschaften haben somit beim Zeitlöhner immer dann ihren Einfluß auf die Lohnhöhe verloren, wenn die Istleistung des Zeitlöhners über der Normalleistung liegt und die Mehrleistung auch entsprechend entlohnt wird. Diese Tatsache bekommt um so mehr Gewicht, wenn der Arbeiter durch gute Arbeitsorganisation und kontinuierlichen Produktionsablauf hohe Leistungen erbringt, und das Arbeitstempo forciert wird, wie es angesichts der steigenden Kosten je Arbeitskraft in den letzten Jahren in zunehmendem Maße geschehen ist.

1) Hans Euler, Hans Stevens, Bruno Heimannsberg, Theorie und Praxis, Kritik und Mängel der bisherigen Arbeitsentlohnung, Düsseldorf 1962, S.15.

Aber auch andere, von der Leistung des einzelnen Arbeitnehmers unabhängige Faktoren haben die Arbeitgeber veranlaßt, über die Tariflöhne hinausgehende Zugeständnisse zu machen. Als Folge des zwar nach Branchen differenzierten, insgesamt aber doch hohen Beschäftigungsgrades in den letzten Jahren war die Angebotselastizität auf den Arbeitsmärkten bis 1965 sehr gering. Bei allgemeiner Nachfrageerhöhung ist das Angebot nahezu starr gewesen, so daß Mengenanpassung kaum möglich war und das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage fast nur über solche Lohnerhöhungen wieder hergestellt werden konnte, die die Tarifloohnerhöhungen im gleichen Zeitraum bei weitem überschritten. Einzelne Lohnerhöhungen waren u.U. nicht durchzuführen, da es nicht möglich ist, nur den Neueingestellten höhere Verdienste zuzugestehen.¹⁾ Die Gewerkschaften versuchten zwar wiederholt, durch hohe Tariflohnsteigerungen die übertariflichen Lohnanteile nachträglich wieder einzufangen; derartige Bemühungen müssen jedoch in Zeiten des wirtschaftlichen Aufschwungs ohne größeren Erfolg bleiben, da der Unternehmer die Lohnerhöhungen weitestgehend über die Preise abwälzen kann und somit nicht gezwungen ist, die übertarifliche Spanne zu kürzen. Hansen und Rehn²⁾ kommen in einer eingehenden Untersuchung über die "Wagedrift" von 1947 bis 1957 in der schwedischen Industrie zu dem Ergebnis, daß bei einer Korrelation von + 0,8 zwischen Arbeitskräftemangel und Wagedrift in der Voll- bzw. Überbeschäftigung die Ursache für die steigende Differenz zwischen Tarif- und Effektivlöhnen zu suchen sei.

Für deutsche Verhältnisse, so meint von der Decken,³⁾ sei zwischen übertariflicher Bezahlung und Arbeitskräf-

1) Elisabeth Liefmann-Keil, a.a.O., S.374.

2) B. Hansen und G. Rehn, On Wage Drift, veröffentlicht in: 25 Economic Essays in Honour of Eric Lindahl, Uppsala 1956.

3) von der Decken, a.a.O., S.710.

temangel keine eindeutige Beziehung zu erkennen, weil die Reihenfolge der Wirtschaftszweige nach der Höhe der übertariflichen Bezahlung nicht die gleiche ist wie die nach der Kräftebedarfsquote.

Jedoch muß man bei dieser Art des Beleges mehrere Zweifel anmelden:

Der statistische Vergleich zwischen den Wirtschaftszweigen - im Jahre 1962 vielleicht die einzige Vergleichsmöglichkeit - muß nicht in jedem Fall eine gleiche Abhängigkeit der übertariflichen Bezahlung von der Arbeitskräftebedarfsquote zeigen, um eine etwa vorhandene sachliche Korrelation der beiden Größen rechnerisch zu beweisen. Vielmehr ist diese Analyse dynamisch durchzuführen: Im Untersuchungszeitraum kann in Wirtschaftszweigen, die seit längerer Zeit hohe übertarifliche Zahlungen leisten, bereits ein tendenzieller Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften stattgefunden haben. In diesen Bereichen wäre also zwar eine hohe übertarifliche Bezahlung zu konstatieren, aber kein hoher Arbeitskräftemangel, obwohl die übertarifliche Zahlung sich ursprünglich aus dem Arbeitskräftemangel ergeben hat.

Außerdem ist das Tariflohniveau im jeweiligen Wirtschaftszweig von großer Bedeutung: Ein Wirtschaftszweig mit relativ hohem Tariflohniveau kann mit einer vergleichsweise niedrigen übertariflichen Bezahlung hinsichtlich der Anwerbung neuer Arbeitskräfte mehr ausrichten, als ein anderer mit niedrigem Tariflohniveau und hoher übertariflicher Bezahlung. Im Bewußtsein dessen wird man im ersten Fall auch bei starkem Arbeitskräftemangel keine Veranlassung sehen, hohe übertarifliche Zahlungen zu leisten.

Zwischen Produktionssteigerung und Wagedrift ergab sich in den Untersuchungen von Hansen und Rehn eine Korrelation von Null. Zu ähnlichen Ergebnissen gelangt

von der Decken ¹⁾ für eine etwaige Beziehung zwischen Produktivitätszunahme und übertariflicher Bezahlung. Ähnlich ausführliche Untersuchungen wie die von Hansen und Rehn für Schweden liegen für deutsche Verhältnisse nicht vor.

Ein besonderes Problem erschwerte es den Gewerkschaften, Einfluß auf die übertariflichen Lohnzahlungen zu gewinnen und die sonstigen übertariflichen Leistungen tarifvertraglich zu sichern: Durch die Vielfalt dieser Leistungen ist es den Gewerkschaften oft nicht mehr möglich, die Übersicht darüber zu behalten und ihre Bemühungen um Tarifwahrheit an der richtigen Stelle anzusetzen. Hier sollen nur einige Komponenten der übertariflichen Barleistungen genannt werden, soweit sie nicht in den folgenden Abschnitten eigens behandelt werden: Einmalige Zuwendungen bei besonderen Ereignissen wie Geburt, Todesfall und Betriebsjubiläum, Mietbeihilfen, Fahrgelderstattung für die Fahrt zur Arbeitsstelle, Jahresabschlußgratifikationen als 13. oder 14. Monatslohn oder in Form der Beteiligung am Betriebserfolg etc. Die Vielfalt wird geradezu verwirrend, wenn man bedenkt, daß diese und andere übertarifliche Leistungen teils durch Betriebsvereinbarungen und teils durch private Abmachungen beschlossen wurden, teils aber auch jeder vertragsähnlichen Grundlage entbehren. Bandholz erklärt, man könne ohne Übertreibung davon ausgehen, daß in einem Betrieb mittlerer Größe mit fünfzig oder mehr Beschäftigten spezielle Abmachungen getroffen würden, die sich auf völlig verschiedene Arten von Zulagen beziehen könnten, obgleich die Beschäftigten alle Mitglieder der gleichen Gewerkschaft seien. Das Verfahren, das sich hier herausgebildet habe, führe notwendigerweise dazu, daß über den für den ganzen Betrieb geltenden

1) von der Decken, a.a.O., S.710.

Kollektivvertrag hinaus eine Vielzahl von privaten Abmachungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern getroffen wird, die der Sphäre des Privatvertrages angehören. "Welchen numerischen Wert die Anreizlöhne und die anderen Arten von Zulagen gegenüber den Tariflöhnen erreichen, ist nicht einmal den gewerkschaftlichen Unterhändlern in vollem Umfange bekannt, weil sie von ihren Mitgliedern darüber nur sehr mangelhafte Auskünfte erhalten." ¹⁾

Im Gegensatz zur Entwicklung der Lohndrift bis zum Jahre 1965 ist für die Jahre 1966 und 1967 für die einzelnen Industriezweige kein einheitlicher Trend festzustellen (vgl. Tab. 1b).

Im Jahre 1966 hat sich die Lohndrift für die gesamte Industrie bei den Männerlöhnen zwar noch um einen, bei den Frauenlöhnen noch um vier Punkte vergrößert, jedoch sind im Jahre 1967 die Tariflöhne schneller gestiegen als die Effektivlöhne, so daß sich die Lohndrift bei den Männerlöhnen um vier und bei den Frauenlöhnen um zwei Indexpunkte verringert hat.

In den einzelnen Industriezweigen entwickelte sich die Lohndrift in diesen beiden Jahren sehr unterschiedlich, wie aus Tab. 1b unmittelbar zu ersehen ist.

Die Entwicklung zeigt, daß zumindest für die gesamte Industrie die Politik der Verkleinerung der Lohndrift erst in der Rezession erfolgreich war. Es ist dabei allem Anschein nach sowohl die Situation der einzelnen Wirtschaftszweige als auch die gesamtwirtschaftliche Lage ausschlaggebend. Wie die folgende Darstellung²⁾ der Entwicklung der industriellen Nettoproduktion 1967 zu 1966 zeigt, ist die Entwicklung der Lohndrift nicht in allen Wirtschaftszweigen Spiegelbild der Produktionsentwicklung.

1) Emil Bandholz, Der Lohn, Berlin 1962, S.122.

2) A.Schm., Industrielle Produktion 1967, Wirtschaft und Statistik, hrsg. Stat.Bundesamt, Wiesbaden, Stuttgart und Mainz 1968, Auszug aus Tabelle 1, S. 102 in Verbindung mit Wirtschaftszahlen, S.67.

Wirtschaftszweig	Entwicklung der	
	Produktion	Lohndrift
Bergbau	- 6,3 %	- 2 Punkte
Energie-Wirtschaft	+ 4,9 %	+ 2 "
Grundstoff- u. Produktionsgüterindustrie	+ 2,9 %	- 5 "
Investitionsgüterindustrie	- 7,4 %	± 0 "
Verbrauchsgüterindustrie	- 5,1 %	± 0 "
Hoch- und Tiefbau	- 12,2 %	- 4 "
Nahrungs- u. Genußmittel- Industrie	+ 2,5 %	± 0 "
Gesamte Industrie	- 2,5 %	- 3 Punkte

Die bisherige Darstellung zeigt, daß die Lohndrift Ursachen hat, die durch tarifliche Lohnerhöhungen in der Konjunktur nicht beseitigt werden konnten. - In Zeiten der Rezession dagegen ist es zwar schwieriger, Tariflohnerhöhungen durchzusetzen, diese Erhöhungen gehen dann aber meistens auf Kosten der übertariflichen Spanne, wenn nicht die übertariflichen Leistungen, die vielfach für den Arbeitnehmer nur schlecht gesichert sind oder überhaupt nur "bis auf Widerruf" gewährt werden, schon von seiten der Unternehmer teilweise oder ganz gestrichen sind. Auf diese Weise werden die tatsächlichen Arbeitsbedingungen tarifwahr, und zwar wird die Lohndrift unter Berücksichtigung der Großräumigkeit der Tarifverträge um so kleiner, je mehr es den Gewerkschaften gelingt, die Tariflöhne zu erhöhen.

Allerdings ist aus gewerkschaftlicher Sicht die Tarifwahrheit nur dann erstrebenswert, wenn die Tarifbestimmungen an die Effektivbedingungen angeglichen werden können und nicht, wenn umgekehrt die effektiven Arbeitsbedingungen auf das Niveau der tariflichen gesenkt werden, wie es tendenziell in der Rezession der Jahre 1966/67 geschah, als im Zeitpunkt nachlassender Anspannungen auf dem Arbeitsmarkt zahlreiche übertarifliche Zahlungen gekürzt oder gestrichen wurden.¹⁾

1) Vgl. z.B.: Weißbuch zur Unternehmerrnoral und 2. Weißbuch zur Unternehmerrnoral, hrsg. von der IG Metall, Frankfurt/M., Juni und Oktober 1967.

2) Lohneinkommen und Arbeitszeit

Die Länge der tariflichen Arbeitszeit beeinflusst in einem beachtlichen Maße die Höhe des Lohneinkommens. Dabei ist in diesem Zusammenhang weniger daran gedacht, daß das tarifliche Lohneinkommen bei Einhaltung der tariflichen Arbeitszeit ein Produkt aus Tariflohnsatz und tariflicher Arbeitszeit ist; denn dieses Produkt ist von der Länge der tariflichen Arbeitszeit weitestgehend unabhängig, da Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit fast immer bei vollem Lohnausgleich vereinbart werden.

Hier ist vielmehr an folgende Zusammenhänge gedacht: Tarifliche Arbeitszeitverkürzungen verringern das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot und tragen dadurch zu einer tendenziellen Erhöhung des effektiven Lohnniveaus bei. - Darüber hinaus ermöglichen Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit dem einzelnen Arbeitnehmer, in höherem Maße zuschlagsberechtigte Überstunden zu leisten, wodurch ebenfalls das Lohneinkommen erhöht wird.

Zunächst soll der gesamtwirtschaftliche Aspekt betrachtet werden:

Die Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit, die in den fünfziger und den ersten sechziger Jahren ein wesentliches Ziel der Politik aller Gewerkschaften war, hat dazu geführt, daß in fast jedem Industriezweig und in fast jeder Branche Stufenpläne für die 40-Stundenwoche beschlossen sind, nach denen sie frühestens ab 1.1.1965 (so z.B. in einigen Bereichen der Gewerkschaft NGG) eingeführt wurde. Die anderen Bereiche beabsichtigten, in den darauf folgenden Jahren die 40-Stundenwoche einzuführen. Jedoch haben die Gewerkschaften teilweise auf die Durchführung der Pläne zugunsten der Erreichung anderer Ziele später verzichtet. Dennoch kann man sagen, daß innerhalb von gut 10 Jahren die tarifliche Wochen-

arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich um insgesamt fast 8 Stunden verkürzt wurde. Hinzu kommt eine durchschnittliche Verlängerung des Jahresurlaubs um etwa 4 - 5 Tage, was einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit von etwa 45 Minuten je Woche entspricht. Mithin ist innerhalb von 10 Jahren die tarifliche Arbeitszeit um über 18 % verkürzt worden, was einer Reduzierung des Arbeitskräfteangebots um über 3,5 Millionen Arbeitskräfte bei konstanter Arbeitszeit gleichkäme. Zum Teil wurde dieser Rückgang des Arbeitskräfteangebotes durch die Beschäftigung von Gastarbeitern kompensiert.

Man darf davon ausgehen, daß die Arbeitszeitverkürzung in hohem Maße dazu beigetragen hat, das Arbeitsangebot bis Ende 1966 so unelastisch zu halten.

Unelastisches Arbeitsangebot jedoch und Einengung des Spielraums für betriebliche Lohnpolitik schließen sich gemäß der im vorhergehenden Abschnitt dargelegten engen Korrelation zwischen Lohndrift und Arbeitskräftemangel gegenseitig aus.

Damit ist folgende Situation gegeben: Die Gewerkschaften brauchen zur Durchsetzung jedweder Ziele - auch dem der Tarifierung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen - eine gewisse Verhandlungsstärke, die sie aber nur bei starrem Arbeitsangebot erreichen; starres Arbeitsangebot jedoch läßt nicht zu, daß die tariflichen Arbeitsbedingungen den betrieblichen angeglichen werden.

Vom einzelnen Arbeitnehmer aus gesehen, ist über die Tendenz, bei verkürzter Arbeitszeit mehr Überstunden zu leisten, folgendes zu sagen:

Es darf angenommen werden, daß sowohl die Neigung der Arbeitnehmer zu Überstunden als auch das betriebliche Erfordernis dafür - ceteris paribus - um so größer sind, je kürzer die tarifliche Arbeitszeit ist.

Je mehr Überstunden geleistet werden können, um so mehr verstärkt sich beim Arbeitnehmer die Vorstellung, daß er vom Tarifvertrag unabhängig ist. Das hat folgende Ursachen:

Bei der Vereinbarung von Überstunden befindet sich der Betriebsrat meistens in einer starken Position. Das zeigt sich u.a. darin, daß er seine Zustimmung zu Überstunden oft von Zugeständnissen des Arbeitgebers in anderen Fragen abhängig machen kann. Je stärker aber der Betriebsrat erscheint, um so leichter kann in den Augen der Arbeitnehmer die Einflußnahme der Gewerkschaften verblassen.

Je höher das Lohneinkommen der Arbeitnehmer über dem Tariflohn bei tariflicher Arbeitszeit liegt, um so stärker ist im allgemeinen der Eindruck, daß sie selbst oder der Betriebsrat letztlich den effektiven Lohn aushandeln. Dabei wird wahrscheinlich nur selten bedacht, daß der Lohn-, zumindest aber der Zuschlagssatz für die Überstunden in den meisten Fällen auf dem Tarifvertrag beruhen.

Noch größer wird das Selbstbewußtsein der Arbeitnehmer, wenn es ihnen bzw. dem Betriebsrat gelingt, höhere als die tariflich vereinbarten Zuschlagssätze zu vereinbaren.

Demnach können auch die innerbetrieblichen Vorgänge, die durch tarifliche Arbeitszeitverkürzungen ausgelöst werden können, eine Schwächung der Gewerkschaften zur Folge haben.

Die Länge der Arbeitszeit ist aber nicht der einzige Gesichtspunkt, der hinsichtlich der Arbeitszeit unter dem Blickwinkel der betrieblichen Gestaltung der Arbeitsbedingungen zu erörtern wäre. Man findet beispielsweise in den Tarifverträgen so gut wie nie Vereinbarun-

gen über Beginn und Ende der Arbeitszeit und nur bisweilen Pausenregelungen. Gewiß sind diese Fakten von örtlichen Bedingungen und Gewohnheiten abhängig, und es scheint vielleicht gleichgültig, ob die Arbeitszeit eine Stunde früher oder später beginnt, zumal hierüber und über die Pausenregelung der Betriebsrat ein in § 56 BetrVerfG ausdrücklich festgelegtes obligatorisches Mitbestimmungsrecht hat und auch die AZO in §§ 12 und 16 ff. zahlreiche Bestimmungen darüber enthält. Wichtiger wird diese Frage, wenn man bedenkt, daß damit auch die Entscheidung über Ein-, Zwei- oder Dreischichtbetrieb der betrieblichen Ebene überlassen wird. Diese Entscheidung zieht aber eine derartige Fülle an schwerwiegenden physiologischen, psychologischen und sozialen Belastungen ¹⁾ nach sich, daß es unbegreiflich ist, warum sie nicht einem in mancher Hinsicht weitsichtigeren Gremium vorbehalten bleibt.

Für die hier zu erörternde Fragestellung bedeutet die betriebliche Entscheidung über das Arbeiten im Schichtwechsel eine Zunahme der Disparität hinsichtlich der Leistungsfähigkeit der Unternehmen. Das Verfahren mehrerer Schichten hat neben der Kapazitätserweiterung den Sinn, das Risiko der wirtschaftlichen Überalterung der maschinellen und sonstigen Anlagen während der technischen Nutzungsdauer zu minimieren. Dieses Risiko besteht aber in erheblichem Maße nur bei kapitalintensiven Betrieben, bei denen der tariflich übliche Zuschlag für regelmäßige Nachtarbeit von meist 10 % ohnehin nicht besonders zu Buche schlägt. Zwar ist bekannt, daß die kapitalintensiven Unternehmen wegen der hohen Fixkostenbelastung und der starken Ersatzbedürftigkeit der Kosten besonders krisenanfällig sind und bei ihnen schon

1) Otto Graf, Rudolf Pirkien, Josef Rutenfranz, Eberhard Ulich, Nervöse Belastung im Betrieb, I. Teil: Nachtarbeit und nervöse Belastung, Heft 530 der Forschungsberichte des Wirtsch.- und Verkehrsmin. NRW., hrsg. von Leo Brandt.

deshalb jedes Risiko weitestgehend ausgeschaltet werden muß; dennoch darf angenommen werden, daß gerade derartige Unternehmen wegen der geringen Arbeitskostenbelastung hinsichtlich der übertariflichen Zahlungen besonders leistungsfähig sind, und es erscheint hier bemerkenswert, daß sie durch die Möglichkeit, mehrere Schichten verfahren zu können, ohne den Arbeitnehmer gemäß Tarifvertrag an Kosten-senkung und Risikominderung entsprechend beteiligen zu müssen, in dieser Hinsicht noch leistungsfähiger werden.

Es bedarf wohl nur einer kurzen Erwähnung, daß die tariflichen Nachtarbeitszuschläge ebenso wie Mehrarbeitszuschläge, Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit nur Mindestzuschläge sind, die nach Belieben betrieblich überschritten werden können und sehr erheblich überschritten werden, wenn es betrieblich erforderlich ist. Allerdings sind den Zuschlagssätzen, sowohl den tariflichen als auch den betrieblichen, Grenzen gesetzt: den tariflichen insofern, als ein Arbeitnehmer, der in erheblichem Umfang zuschlagsberechtigte Arbeit leistet, wie z.B. ein Hilfsarbeiter im Druckereigewerbe mit Sonntagsarbeit, finanziell sein gutes Auskommen hat, und sein mangelndes Interesse für höhere tarifliche Grundlöhne erst zu spüren bekommt, wenn er aus irgendeinem Grunde nur noch in normaler Schicht arbeiten kann. Aus betrieblicher Sicht ist der Zuschlagshöhe eine Grenze gesetzt, weil die Aufmerksamkeit des Arbeiters im betrieblichen Interesse mehr auf Qualität, Quantität und Art (Aufstiegsmöglichkeit) der Arbeit gerichtet sein soll als darauf, in einer

zuschlagsberechtigten Schicht zu arbeiten. Zu hohe Zuschläge könnten das Interesse einseitig auf sich lenken, weil aus ihnen evtl. der hauptsächliche finanzielle Anreiz kommt.

3) Lohnrelationen

Man könnte meinen, das Streben nach einer bestimmten Lohnstruktur gehöre in das lohnpolitische Programm der Gewerkschaften, wobei unter Lohnstruktur das Verhältnis der durchschnittlichen Lohnhöhe einzelner Lohnempfängergruppen verstanden werden soll. Jedoch läßt die gewerkschaftliche Lohnpolitik grundsätzlich strukturpolitische Gesichtspunkte vermissen, und es gibt "zumindest seit längerem kein von allen Gewerkschaften anerkanntes Ideal einer speziellen Lohnstruktur".¹⁾ Auch die von Zeit zu Zeit von den Gewerkschaften erhobene Forderung nach möglichst weitgehender Beseitigung der interindustriellen und -regionalen Lohnunterschiede kann diese Ansicht nicht widerlegen, da diese Unterschiede sich in den letzten Jahren nur unwesentlich verändert haben und auch in den sechziger Jahren noch etwa 25 % betragen.²⁾ Die Gewerkschaften haben vielmehr ein Interesse, an der herkömmlichen Lohnstruktur festzuhalten, einer Lohnstruktur, die mehr aus der Strategie und der Organisationsstärke der Verbände und einzelner Mitgliedergruppen resultiert, als daß sie das Ergebnis einer den Arbeitskräftebedarf, die soziale Bedeutung und die Leistung berücksichtigenden Lohnpolitik wäre.³⁾

Ein Grund für das scheinbar mangelnde Interesse an einer bewußten Gestaltung der Lohnstruktur ist, "daß es für die

1) Elisabeth Liefmann-Keil, a.a.O., S.290.

2) Vgl. Statistisches Bundesamt, Fachserie M, Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 11/III.

3) Erich Arndt, a.a.O., S.123.

Gewerkschaften als Interessenorganisationen äußerst schwierig sein würde, die Einkommensdifferenzen zwischen den Arbeitnehmern verschiedener Wirtschaftszweige" und Mitgliedergruppen "zu ändern". ¹⁾ Ähnlich wie bei den Positionskämpfen einzelner Industriegewerkschaften um Behauptung des einmal errungenen Platzes in der Lohnhierarchie verhalten sich auch einzelne Mitgliedergruppen in einer Industriegewerkschaft, wenn ihre Position durch eine andere Lohngruppe bedroht wird: Niemand möchte auf seinen Rang innerhalb der Lohnhierarchie verzichten. Bei Änderung der Lohndifferenzierung müssen Gewerkschaften mit Unannehmlichkeiten rechnen, weil es immer Mitglieder geben kann, die sich infolge der Änderung benachteiligt fühlen. Die Folge ist - zumindest langfristig gesehen - eine gewisse Starrheit in der Lohnhierarchie.

In mittel- oder kurzfristiger Sicht ergeben sich in der Lohndifferenzierung schon dadurch Oszillationen, daß die Gewerkschaften sich den unterschiedlichen wirtschaftlichen Voraussetzungen anpassen müssen: Im Rhythmus der Folge wirtschaftlicher Wechsellagen ändern sich auch die Tendenzen zur Lohnnivellierung bzw. -differenzierung als Folge unterschiedlicher Angebots- und Nachfragesituationen in den einzelnen Industriezweigen und Qualifikationsgruppen der Arbeiter. Aber die Modifizierung der gewerkschaftlichen Forderungen entsprechend den Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt wird man nicht als Lohnstrukturpolitik bezeichnen können.

Jedoch besteht in einigen speziellen Punkten bei allen Gewerkschaften Einigkeit über die Verringerung oder Aufhebung der Lohndifferenzierung, und zwar wurden und werden in den Tarifverträgen jeweils die Lohnspannen reduziert, deren Entstehung meist historisch ist und deren Existenz oft mit einer anforderungs- und

1) Elisabeth Liefmann-Keil, a.a.O., S.287

leistungsgerechten Entlohnung unvereinbar ist: die Differenzierung zwischen Männer- und Frauenlöhnen, zwischen Lohnempfängern, die in Orten unterschiedlicher Größe arbeiten und zwischen jungen Arbeitern verschiedener Altersstufen.

Die Verengung der Qualifikationsgruppen-Relationen schließlich ist eine Maßnahme, bei der sich z.Z. die Gewerkschaften zwar weitestgehend einig sind, jedoch kann hier noch nicht entschieden werden, ob es sich dabei mehr um eine Anpassung an die ökonomischen Gegebenheiten oder mehr um eine langfristige tarifpolitische Zielsetzung handelt. Die Verhaltensweise der Gewerkschaften bei zunehmender Automation wird darüber Aufschluß geben.

a) Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne

Die Forderung der Gewerkschaften nach gleichem Entgelt für männliche und weibliche Arbeitnehmer für gleichwertige Leistung ist sehr alt. Aber erst nach dem zweiten Weltkrieg gelang es ihnen, diese Frage konkret zum Gegenstand von Tarifverhandlungen zu machen, nicht zuletzt deshalb, weil sie bei bedeutenden Gremien und Institutionen Unterstützung fanden:

Die Internationale Arbeitsorganisation beschloß im Jahre 1951 in der Konvention Nr.100, ihren Mitgliedern die Durchsetzung der Gleichheit des Entgeltes für männliche und weibliche Arbeitnehmer bei gleichwertiger Arbeit zu empfehlen. Der Deutsche Bundestag ratifizierte das Gesetz zu dieser Konvention im Jahre 1955.

Das Bundesarbeitsgericht hatte in den fünfziger Jahren gem. Art. 3 Abs.2 GG mehrfach entschieden

daß Tarifklauseln, die Lohnabschläge für Frauen billigen, verfassungswidrig und somit nichtig seien.

Der EWG-Ministerrat hat 1961 unter Berücksichtigung des Art. 119 des EWG-Vertrages eine besondere EntschlieÙung über die Lohngleichheit von Männern und Frauen angenommen.

In der Europäischen Sozialcharta, beschlossen am 18. Oktober 1961, verpflichteten sich die Vertragsparteien, das Recht männlicher und weiblicher Arbeitnehmer auf gleiches Entgelt bei gleichwertiger Arbeit anzuerkennen (Art. 4,3). Im Jahre 1964 wurde die Sozialcharta vom Deutschen Bundestag ratifiziert.

Trotz dieser starken Rückendeckung hat es lange gedauert, bis sich erste Erfolge für die Gewerkschaften in dieser Hinsicht einstellten, und bis heute ist das Problem der Lohngleichheit für Mann und Frau in vielen Branchen noch nicht gelöst. Die Schwierigkeit, diesen - obwohl von authentischen Stellen unterstützten - Grundsatz in den Tarifverträgen zu verankern, war so groß, die Verhandlungen so zähflüssig und die Fortschritte so geringfügig, daß es gerechtfertigt ist, den Hergang diesbezüglicher Verhandlungen in einer Branche als Musterbeispiel für die meisten anderen darzulegen. Nur bei Vergegenwärtigung dieser Schwierigkeiten kann man sich ein Bild davon machen, wie langwierig es sein muß, bis neue lohnpolitische Ideen der Gewerkschaften, die nicht in dem Maße von der Öffentlichkeit unterstützt werden, in den Tarifverträgen Ausdruck finden.

Die Branche, über die hier im einzelnen berichtet werden soll, ist die Papier und Pappe verarbeitende Industrie. Zur Charakterisierung dieses Industriezweiges mögen in diesem Zusammenhang folgende Daten von 1960 dienen:

18 % Anteil der Lohn- und Gehaltssumme am Umsatz (Durchschnitt gesamte Industrie 19 %)

55 % von ca. 110 000 Beschäftigten sind Frauen (Durchschnitt gesamte Industrie 29 %) ¹⁾

15 % der im Bereich Druck und Papier beschäftigten Frauen sind organisiert (Durchschnittlicher Organisationsgrad in IG Druck und Papier ca. 50 %). ²⁾

Die Lohnintensität, gemessen am Durchschnitt der Gesamtindustrie, ist also normal, während der Anteil der Frauen erheblich über dem Durchschnitt der Gesamtindustrie liegt; auch wird der niedrige Organisationsgrad die Schwierigkeiten nicht verringert haben.

Auf dem Gewerkschaftstag der IG Druck und Papier im Jahre 1952 ³⁾ wird zum ersten Male in einer Entschlie-
Bung dieser Gewerkschaft gleicher Lohn für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit gefordert. Auf den nachfolgenden Gewerkschaftstagen und in den Geschäftsberichten bis 1956 wird dann aber lediglich von den Mißerfolgen berichtet: Trotz erheblicher Anstrengungen sei es nicht gelungen, die Frauenlohngruppen zu beseitigen. Die Verhandlungen gestalteten sich u.a. deshalb so schwierig, weil es in diesen Tarifbereichen nicht darum ging, gleichen Lohn für gleiche Arbeit, als vielmehr gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit zu vereinbaren. Dazu war es aber erforderlich, daß sämtliche Hilfsarbeitertätigkeiten - darum handelte es sich fast ausschließlich bei den Frauenarbeiten - einer zumindest

1) Zahlenangaben aus: Statistisches Jahrbuch für die Bundesrepublik Deutschland, Ausgabe 1962.

2) Zahlenangaben aus: Geschäftsbericht 1959 - 1962, IG Druck und Papier Seite 279 und 67.

3) Die nachfolgende Schilderung wurde erstellt nach den Berichten in Protokollen u. Geschäftsberichten der IG Druck und Papier, und zwar nach den Protokollen von den Gewerkschaftstagen 1952, 1954, 1956, 1959 u. 1962 und den Geschäftsberichten 1952-54, 1954-56, 1956-59 und 1959-62.

summarischen Arbeitsbewertung unterzogen wurden.

Im August 1956 wurde das erste Mal - zentral für das ganze Bundesgebiet - ausführlich zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern über das Frauenlohnproblem verhandelt. Die Arbeitgebervertreter schlugen vor, die Tätigkeiten des Hilfspersonals in fünf Lohngruppen - statt bislang vier - aufzuteilen, wobei die Tätigkeitsmerkmale das Kriterium zur Einteilung in eine bestimmte Lohngruppe darstellen sollte und nicht mehr das Geschlecht und sonstige Eigenschaften des Arbeiters. Die Vertreter der IG Druck und Papier lehnten diesen vorschlag ab, weil sie glaubten, daß bei der hier getroffenen Auswahl der Merkmale wie bisher die Männer in die beiden oberen und die Frauen aufgrund ihrer Tätigkeit in die beiden unteren Lohngruppen eingestuft worden wären; der einzige Unterschied zur früheren Regelung sei die Möglichkeit des Aufrückens besonders qualifizierter Frauen in die neu geschaffene Lohngruppe.

Bis es im November 1957 zur nächsten diesbezüglichen Verhandlung kam, waren inzwischen schon wieder neue Lohntarifverträge in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie abgeschlossen, allerdings - mangels einer Einigung - mit dem alten Lohnschema. Im November und Dezember 1957 verliefen die Verhandlungen über die Lohngruppenmerkmale wiederum erfolglos, weil die Anforderungen, die die Arbeitgeber zur Einstufung in die unteren Gruppen für Hilfsarbeit stellten, nach Ansicht der Gewerkschaften bereits erheblich zu hoch seien. Die neu einzuführende mittlere Gruppe für Hilfsarbeit verlange schon die Qualifikation eines Facharbeiters und die zweithöchste Gruppe sei den körperlich besonders Kräftigen vorbehalten, während die Anforderungen in der obersten Hilfsarbeiterlohngruppe selbst einen Facharbeiter überfordert haben würde. Die Gewerkschaften waren nicht bereit, diesen den formaljuristischen Vorschriften entsprechenden Vorschlägen zuzustimmen, weil es ihrer Ansicht nach an den derzeitigen tat-

sächlichen Verhältnissen nichts geändert hätte.

Erst nach zwei weiteren Verhandlungen im März und April 1958 war die beiderseitige Kompromißbereitschaft - wahrscheinlich auch im Hinblick auf ein seit März 1957 in Kraft befindliches ähnliches Abkommen im graphischen Gewerbe - so groß, daß mit Wirkung von August 1958 die Formulierungen für die einzelnen Lohngruppen und deren prozentuale Abschläge gegenüber dem Facharbeiterlohn vereinbart werden konnten. Es hat also einer Verhandlungsdauer von zwei Jahren und einer Zeit von sieben Jahren seit der Konvention der Internationalen Arbeitsorganisation bedurft, bis der erste Schritt zur Lohngleichheit von Mann und Frau im Tarifvertrag sichtbar wurde; es gab keine ausdrücklichen Frauenlohngruppen mehr. Allerdings dürfte es aufgrund der Anforderungsarten in den einzelnen Lohngruppen, insbesondere der physischen Anforderung in der zweithöchsten Gruppe, für eine Arbeiterin kaum möglich gewesen sein, die obersten Stufen zu erreichen. Hinsichtlich der prozentualen Abstufung gegenüber dem Facharbeiterlohn sind zwar Anhebungen der unteren Lohngruppen erfolgt, doch sind die Abschläge immer noch beträchtlich:

	Facharbeiter	Hilfsarbeiter				
	I	II	III	IV	V	VI
Alte Staffel	100 %	85 %	78 %	-	60 %	52 %
Neue "	100 %	85 %	78 %	70 %	65 %	57 %

Die Gruppen II und III der alten Staffel waren für die männlichen Hilfsarbeiter, die Gruppen V und VI für die weiblichen Hilfsarbeiter bestimmt.

Der in den Jahren 1959 und 1960 zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern geführte Schriftwechsel hatte seitens der Gewerkschaften das Ziel, Verhandlungen anzuberaumen, um neue Formulierungen für die

Lohngruppen zu vereinbaren; denn es habe sich herausgestellt, daß nach der derzeitig gültigen Vorlage die Arbeiten nicht objektiv eingestuft werden könnten. Die Arbeitgeberseite lehnte jedes Ersuchen ab, zunächst mit der Begründung, ausreichende Erfahrung sammeln zu müssen, und dann mit dem Hinweis, daß die Lohngruppen-Formulierungen sich durchaus bewährt hätten.

Im Juni 1961 schließlich kam es zur weiteren Verhandlung über diesen Fragenkomplex. Die IG Druck und Papier schlug ein neues Lohngruppenschema vor, dessen Formulierungen gegenüber dem alten stark vereinfacht war und insgesamt mehr auf Geschicklichkeit, Verantwortung und die Notwendigkeit einer Einarbeitung abstellte als auf die physische Anforderung; letztere war in diesem Vorschlag nur alternativ zu den ersten zur Erreichung der beiden höchsten Hilfsarbeiter-Lohngruppen erforderlich, um dadurch der Forderung nach gleichem Lohn für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit gerecht zu werden. Die Arbeitgeber lehnten diesen Vorschlag ab, weil nach ihrer Ansicht das bisherige System gut funktioniere und sie der gewerkschaftlichen Forderung, durch Änderung der Lohngruppenformulierungen materielle Veränderungen herbeizuführen, nicht nachkommen zu können glaubten.

Zur nächsten Verhandlung im Oktober 1961 konnte die Gewerkschaft IG Druck und Papier das Ergebnis einer von ihr durchgeführten repräsentativen Umfrage vorlegen, nach dem sich die männlichen und die weiblichen Hilfskräfte wie folgt auf die Hilfsarbeiterlohngruppen verteilen:

73,1 %	der männl.Hilfskr.	in den Lohngr.II u. III							
82,4 %	" weibl.	" " " " " V " VI							
13,2 %	" "	" " " " " IV							

Die IG Druck und Papier hielt damit für bewiesen, daß

sich in den meisten Betrieben gegenüber dem früheren Zustand, als die derzeitigen Lohngruppen V und VI noch als Frauenlohngruppen im Tarifvertrag deklariert worden waren, nichts geändert habe. Demzufolge schlug die Gewerkschaft - ähnlich wie schon im Juni 1961 - für die Lohngruppen der Hilfsarbeiter Formulierungen vor, die es auch den Frauen ermöglichen sollten, in die oberen Lohngruppen aufzusteigen. Jedoch kam es außer für die Lohngruppe VI zu keiner Einigung. In einer erneuten Verhandlung im Dezember 1961 kam man lediglich über die Gruppe V zu einer Kompromißlösung; für die in Lohngruppe IV zu stellenden Anforderungen gingen die Standpunkte zu weit auseinander: Die Arbeitgeber meinten, man solle in dieser Gruppe das Anlernen herausstellen; die Gewerkschaften dagegen sahen diese Anforderung für eine mittlere Gruppe der Hilfsarbeitertätigkeit als übersteigert an und beharrten darauf, in dieser Gruppe von "Einarbeiten" zu sprechen. - Im Jahre 1962 konnten zunächst keine diesbezüglichen Verhandlungen stattfinden, da die Lohnstarifverhandlungen sehr langwierig waren und außerdem noch Manteltarifverhandlungen anstanden.

Aber auch in der nachfolgenden Zeit wurden die Formulierungen für die Lohngruppen nicht geändert, so daß sich in den folgenden Jahren ¹⁾ hinsichtlich der Einstufungsmerkmale gegenüber 1958 nichts geändert hat. Lediglich die drei unteren Lohngruppen wurden im Verhältnis zum Facharbeiterlohn nochmals angehoben, und zwar um 2 - 3 %.

Welches Ergebnis hatten also die nunmehr seit etwa 8 Jahren geführten Verhandlungen zur Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne? Formelles Ergebnis war die Verminderung der Abschläge für die "Frauenlohngrup-

1) Vgl.: Lohnstarifvertrag für die Papier und Pappe verarbeitende Industrie Westfalens vom 21.1.1964.

pen", gemessen am Facharbeiterlohn, um 7 - 8 %, Schaffung einer Zwischenlohngruppe zwischen den früheren Frauen- und Männerlöhnen und somit Erleichterung des Aufstiegs und, sofern man der Umfrage der IG Druck und Papier folgt, Höherstufung von 13,2 % aller Arbeiterinnen um wenigstens eine und höchstens zwei Lohngruppen und von 4,4 % aller Arbeiterinnen um mehr als eine Lohngruppe. Dieses Ergebnis, gemessen an Verhandlungsaufwand und -dauer und an einer für eine Verbrauchsgüterindustrie durchaus guten konjunkturellen Entwicklung in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, bestätigt die zu Beginn dieses Abschnittes gemachte Aussage über Schwierigkeit und Langwierigkeit der Durchsetzung gewerkschaftlicher lohnpolitischer Konzeptionen bis zur Aufnahme in den Tarifvertrag.

Gewiß kann nicht davon ausgegangen werden, daß der hier geschilderte Hergang zur Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne repräsentativ ist für alle Industriezweige und Branchen; doch sind manche Parallelen zu anderen Branchen zu erkennen.

Im Bereich der IG Metall und der Gewerkschaft NGG sind wegen der Branchenvielfalt und der großen Zahl von Tarifverträgen die Verhältnisse nicht so leicht überschaubar wie im Bereich der IG Druck und Papier; aber dennoch kann gesagt werden, daß auch hier in allen Tarifverträgen der Lohnabschlag für Frauen formal beseitigt wurde; ¹⁾ dafür wurden aber eine oder mehrere Lohngruppen geschaffen, deren besonderes Unterscheidungsmerkmal "geringe körperliche Belastung" ist und die unter der vorherigen Hilfsarbeitergruppe (für Män-

1) Vgl. Geschäftsbericht 1958/59, IG Metall S. 102, 110, 133.
Protokoll Gewerkschaft NGG, 4. Ordentlicher Gewerkschaftstag 1962 in Essen, S. 83, und Geschäftsbericht 1960-1961, Gewerkschaft NGG, S. 130, 135 f.

ner) rangieren. Auch in diesen Branchen hat es Einstufungsschwierigkeiten gegeben; die weitaus überwiegende Mehrzahl der Frauen sei in die neu geschaffenen Gruppen eingestuft worden. Ein Aufstieg in höhere Lohngruppen sei für Frauen wegen der Überbetonung der physischen Anforderungen gegenüber Geschicklichkeit, Verantwortung, Betriebs- und Materialkenntnis etc. kaum möglich. Trotzdem sei im Bereich der IG Metall eine bessere Sicherung der Entlohnung der Frauen erreicht worden, und zwar durch Anhebung der Leichtlohngruppe um 5 % auf 72 % des Ecklohnes; im Bereich der NGG läßt sich derartige nicht so eindeutig feststellen, da sich der Abstand der "Frauenlohngruppe" zum Facharbeiterlohn sehr unterschiedlich verringert hat; er lag im Jahre 1964 bei 30 % und hat sich im Jahre 1967 auf ca. 25 % verringert.¹⁾

In den Tarifverträgen der Gewerkschaft Holz hat man meistens an den herkömmlichen drei Lohngruppen festgehalten; falls sie jedoch Lohngruppen nach Tätigkeitsmerkmalen enthalten, sind die beiden untersten Stufen sogenannte Leichtlohngruppen - 75 % und 80 % des Facharbeiterlohnes - in die die meisten Frauen eingestuft werden.

Die IG Chemie hat im Bereich der chemischen Industrie und der Papierindustrie die bestehenden Leichtlohngruppen auf 93 % bzw. 92 % und 95 % der Männerlöhne für gleichwertige Tätigkeiten anheben können. Darüber hinaus hat sie Verträge über Arbeitswertlohn abgeschlossen, wobei von der gleichen Basis für Männer und Frauen ausgegangen wurde.²⁾

Die beiden einzigen der hier zu behandelnden Gewerkschaften, denen es gelungen ist, in ihren wesentlich-

1) Vgl. Statistisches Bundesamt, Preise Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 11.

2) Geschäftsbericht 1960-1962, IG Papier-Chemie-Keramik, S.367 f.

sten Bereichen Lohngleichheit für Männer und Frauen herzustellen, sind die Gewerkschaft Textil und Bekleidung und die IG Bergbau und Energie. In der Gewerkschaft Textil und Bekleidung wurde es dadurch erreicht, daß in dem schon erwähnten Tätigkeitskatalog fast alle Tätigkeiten aufgeführt und in Lohngruppen eingestuft wurden. Da Männer und Frauen qualifizierte und weniger qualifizierte Arbeiten ausführen, war es relativ einfach, auf diesem Wege zur Lohngleichheit für Mann und Frau zu gelangen. ¹⁾ - In den Tarifverträgen der IG Bergbau und Energie wurden die Leichtlohngruppen im Jahre 1963 in den Bezirken Ruhr, Aachen und Saar ersatzlos gestrichen. ²⁾ Obwohl nur 2 % aller im Bergbau Beschäftigten weiblich sind (Textil 57 %, Bekleidung 83 %), hat es doch so lange gedauert, bis für Mann und Frau bei gleichwertiger Arbeit gleiche Löhne gezahlt wurden. Aber wahrscheinlich war diese Forderung - im Gegensatz zu Textil und Bekleidung - wegen der geringen Zahl der aus ihr evtl. Begünstigten in den Hintergrund gerückt. Die Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne und die Art und Weise dieser Entwicklung geben auch einige Hinweise in bezug auf die betriebliche Lohnpolitik:

Die relative Anhebung der tariflichen Frauenlöhne bedeutet für die Betriebe eine erhöhte Belastung und somit - ceteris paribus - eine Verringerung des finanziellen Spielraums für die betriebliche Lohnpolitik. Andererseits besteht dieser Spielraum so lange, wie die Lohngleichheit für Mann und Frau noch nicht hergestellt ist.

Weiterhin ist in diesem Zusammenhang die Erkenntnis von

1) Vgl. z.B.: Lohntarifvertrag für die gewerbl. Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie Westfalens v.27.1.64 u. Lohntarifvertrag für die gewerbl. Arbeitnehmer der Textilindustrie für Westfalen und Reg.Bez.Osnabrück vom 13.2.64.

2) Jahrbuch 1962/63, IG Bergbau und Energie, S.131.

Bedeutung, daß eine von höchsten Gremien unterstützte lohnpolitische Konzeption nicht verwirklicht wurde, solange sie nicht in den Tarifvertrag aufgenommen worden war. Gewiß muß die jahrzehntealte Vorstellung von der andersartigen sozialen Stellung der Frau berücksichtigt werden, aber man sollte das retardierende Moment dieses Faktors nicht überschätzen in einer Zeit, in der sich eine wissenschaftliche Betriebsführung immer mehr durchsetzt. Für die nur sehr langsame Aufnahme gleichwertiger Lohnbestimmungen für Mann und Frau in die Tarifverträge und für die Diskriminierung weiblicher Lohnempfänger scheint das relativ elastische Angebot an weiblichen Arbeitskräften bei weitem größere Bedeutung zu haben. So erklärt es sich auch, daß die Arbeitgeber plötzlich in einigen Branchen dem Grundsatz vom gleichen Lohn für Mann und Frau zustimmten, in dem Zeitpunkt nämlich, als auch das Angebot an weiblichen Arbeitskräften knapper wurde. - Bei dieser Betrachtung zeigt sich, wie schwierig es ist, die tariflichen Bestimmungen den sich ändernden Gegebenheiten immer wieder anzupassen. Diese Schwierigkeit ist um so größer, je geringer die Zahl und Bedeutung der betroffenen Arbeitnehmer und deren Organisationsgrad ist und je stetiger und langsamer sich eine solche Entwicklung vollzieht. Je weiter sich aber die tatsächlichen Gegebenheiten von denen, die im Tarifvertrag geregelt werden sollten, entfernt haben, um so mehr greifen notwendigerweise betriebliche Regelungen Platz.

Noch eine weitere Erkenntnis aus den Geschehnissen bei der Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne ist erwähnenswert: Die Verwirklichung tarifvertraglicher Bestimmungen und vor allem der damit bezweckten lohnpolitischen Zielsetzung hängt wesentlich von der Genauigkeit und Eindeutigkeit der Formulierung im

Tarifvertrag ab. Gerade bei Vereinbarungen wie den hier behandelten, die leicht "durch die Trägheit der sozialen Auffassungen und Prestigerücksichten" ¹⁾ beeinflußt werden können, ist eine hinreichende Formulierung von besonderer Bedeutung; so war z.B. bei Einführung einer analytischen Arbeitsbewertung zum Zwecke der Herstellung von Lohngleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit darauf zu achten, der Bewertungskommission nur einen so kleinen Ermessensspielraum zu lassen, daß die Erreichung des gesetzten Zieles nicht durch die evtl. herkömmlichen Vorstellungen der Kommissionsmitglieder beeinträchtigt würde. Das gleiche Risiko bestand, wenn die Zusammensetzung der Bewertungskommission nicht festgelegt war und sie z.B. nur aus Männern bestand: auch die Arbeitnehmervertreter werden - teils aus einem gewissen Prestigedenken, teils auch unbewußt - der Vorstellung, daß der Mann sozial besser gestellt sein müsse als die Frau, noch verhaftet und so kaum einer "objektiven" Bewertung fähig sein. Zwar wird es niemals möglich sein, Ermessensentscheidungen bei der Durchführung der Tarifbestimmungen auszuschließen, jedoch liegt oft in der unzulänglichen Formulierung der Bestimmung die Ursache für spätere betriebliche Regelungen, die eigentlich durch die Tarifbestimmungen ausgeschlossen werden sollten.

b) Verengung der Ortsklassenschlüssel

Ähnlich wie die Frauenlöhne sind auch die sogenannten Ortsklassen historischen Ursprungs. Die Ortsklassen haben ausschließlich den Zweck, für gleiche Tätigkeiten und Leistungen in Orten verschiedener Größen unterschiedliche Löhne festzulegen. Man ging in derartigen Vereinbarungen davon aus, daß in größeren

1) J.Heinz Müller, Überbetriebliche Lohndifferenzen, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.232.

Städten die Lebenshaltung teurer sei als in kleineren Orten; demzufolge mußte man in den größeren Städten höhere Löhne zahlen, sollten die Löhne leistungsgerecht in dem Sinne sein, daß bei gleicher Leistung ein gleicher Lebensstandard geführt werden könne.¹⁾

Ohne es statistisch belegen zu können, darf davon ausgegangen werden, daß es heute - schon aufgrund des größeren Wettbewerbs im Handel - ein Preisgefälle von den Ballungsgebieten zum Land nicht mehr gibt, vielmehr ist das Gegenteil oft richtig, wenn man von der Höhe der Wohnungsmiete absieht.

Die Gewerkschaften erkannten dies sehr bald und forderten schon in ihrem ersten Geschäftsbericht nach dem Kriege die weitgehende Beseitigung der Ortsklassenunterschiede,²⁾ "da die Lebenshaltungsunterschiede zwischen Stadt und Land infolge der Kriegs- und Nachkriegsverhältnisse wesentlich beseitigt wurden."³⁾ In der ersten Hälfte der fünfziger Jahre bestanden in den meisten Tarifverträgen drei und mehr Ortsklassen mit Lohnabstufungen von rd. 15 %, vereinzelt auch mehr, von der höchsten bis zur untersten Ortsklasse. Erst seit etwa 1955 wurden in den Tarifverträgen die Lohnabschläge der unteren Ortsklassen gegenüber der höchsten Ortsklasse sukzessiv verringert oder die untersten Ortsklassen ganz beseitigt.

In den meisten Branchen gibt es in den für 1964 gültigen - vom Verfasser durchgesehenen - Tarifverträgen keine oder nur noch geringfügige Ortsklassenabschläge von 1 % bis 2 %, so z.B. in etwa 65 % aller Branchen

1) Kurt Wolf, Lohn und Leistung, in: Lohnpolitik und Lohn Technik heute, a.a.O., S.146.

2) Die Gewerkschaftsbewegung in der britischen Besatzungszone, Geschäftsbericht des Deutschen Gewerkschaftsbundes (britische Besatzungszone) 1947 - 1949, S.185.

3) Geschäftsbericht 1950-1951, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, S.299.

der Metallindustrie, in der chemischen Industrie, der Textil- und Bekleidungsindustrie, im Bereich Druck und Papierverarbeitung und den meisten Tarifverträgen im Sektor Nahrung - Genuß - Gaststätten. In den restlichen Tarifverträgen liegen die Lohnabschläge der untersten Ortsklasse meistens etwa 4% bis 6 % unter der obersten; es gibt aber auch noch vereinzelt Ortsklassenabstufungen, die erheblich darüberliegen, besonders in den reinen Handwerkstarifverträgen wie z.B. im Lohn tariffvertrag für das Installateur-, Klempner-, Zentralheizungsbauer- und Kupferschmiede-Handwerk für Nordrhein-Westfalen vom 1.10.1964: hier betragen die Lohnabschläge von Ortsklasse I zu II 7 % und von Ortsklasse I zu III sogar noch 14 %. - Der einzige Industriezweig, innerhalb dessen es keine Ortsklassen gegeben hat, ist der Bergbau, wohl aufgrund der kleinen oder hinsichtlich der Ortsgröße der betreffenden Betriebe homogenen räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge.

Die Ortsklassenabschläge stellten für die Betriebe in den kleineren Orten erhebliche Kostenvorteile gegenüber der Konkurrenz in den Städten und Großstädten dar. Sofern diese Betriebe aus der Sicht der Beschaffung und des Absatzes standortmäßig nicht schlechter gestellt waren, konnte der Kostenvorteil auch zum Wettbewerbsvorteil werden, und es dürfte für die Gewerkschaften um so schwieriger sein, allgemeine Lohn erhöhungen in einem regionalen Tarifvertrag durchzusetzen, je stärker sich der Wettbewerbsdruck aus den Niedriglohngebieten für die Unternehmen aus den Ballungsräumen bemerkbar machte. Allerdings wird es vielen Betrieben in den kleinen Orten mit zunehmender Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt und zunehmender Ausdehnung der Einzugsgebiete der Ballungsräume oft nicht mehr möglich gewesen sein, die tariflichen Spannen effektiv aufrechtzuerhalten; sie waren vielmehr oft gezwungen, durch übertarifliche Zahlungen das Lohngefälle zu verringern oder zu beseitigen. Dies trug ihnen dann aber

vielfach den Ruf ein, sozial zu sein, ein Ruf, der gerade nicht dazu beiträgt, die Gewerkschaftsfreudigkeit der - in ländlichen Gegenden ohnehin schlechter zu organisierenden - Arbeitnehmer zu steigern. Auch diese Erwägungen werden die Gewerkschaften neben den sozialen Gründen bewogen haben, die Verengung des Ortsklassenschlüssels oder die Beseitigung der Ortsklassen mit solchem Nachdruck zu fordern und durchzusetzen.

c) Verengung der Altersklassenschlüssel.

Die relative Anhebung der unteren Altersgruppen ist die dritte Förderung - neben der Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne und der Verengung der Ortsklassenschlüssel - die die Gewerkschaften unter dem Grundsatz "Gleicher Lohn für gleiche Leistung" stellten. Die Altersklassenabschläge verursachen bei gleicher Tätigkeit und Leistung je nach Alter differenzierte Löhne. Man hat zwar früher "die Begründung versucht, daß mit dem höheren Lebensalter mehr Berufserfahrung gewonnen sei und eine größere und bessere Leistung erbracht werde, so daß auch diese Entlohnung nach dem Lebensalter ein Ausdruck der Leistungsentlohnung sei." ¹⁾

Man kann die Leistung oft sicher nicht nur nach den Arbeitsanforderungen, sowie nach Menge und Qualität der produzierten oder bearbeiteten Werkstücke bemessen; gewisse Arten der Leistung sind stark von der Persönlichkeit und somit, besonders bei jugendlichen Arbeitern, auch vom Alter abhängig, wie z.B. die Fähigkeit zur Arbeitsanleitung und das nachahmenswerte Vorbild Jüngeren gegenüber. Jedoch ist es fraglich, ob derartige Leistungen durch pauschale Altersstaffelun-

1) Kurt Wolf, Lohn und Leistung, a.a.O., S.147.

gen abgegolten werden können und sollen. Es scheint hier vielmehr der Gedanke an einen Bedarfslohn - ähnlich wie früher beim Frauenlohn - eine gewisse Bedeutung zu haben.

Diese Vermutung wird dadurch gestützt, daß selbst viele Hilfsarbeiter erst in einem Alter von über 23 Jahren ihren vollen Tariflohn bekommen haben ¹⁾ und Facharbeiter z.T. bis zum 7. Gesellenjahr ²⁾ recht erhebliche tarifliche Lohnabschläge hinzunehmen hatten. Derartige Altersklassen hatten mit einer leistungsgerechten Entlohnung sicher nichts mehr gemein.

Die Gewerkschaften forderten daher schon bald nach ihrer Wiedergründung, daß die "Jugendlichenlöhne nach dem Grundsatz des gleichen Lohnes für gleiche Arbeit und Leistung den Männerlöhnen angeglichen" ³⁾ werden. Sie wiesen darauf hin, daß "herkömmliche Lohnminderungen für die jüngeren Arbeitskräfte vereinbart" würden, "unbekümmert darum, ob die Arbeitsleistung des jungen Arbeiters mit der des älteren gleichwertig ist." ⁴⁾ Die Bedeutung dieses Hinweises wurde um so größer, je mehr sich die zunehmende Arbeitsteilung in einer wachsenden Zahl von Lohngruppen im Tarifvertrag widerspiegelte - abgesehen von den ohnehin immer mehr ins Detail gehenden Lohnfindungsmethoden - und dadurch die Arbeitsanforderungen innerhalb einer Lohngruppe für die Arbeiter gleichartiger wurden. Dabei ist dann zu berücksichtigen, daß ein - im Hinblick auf die Arbeitsanforderung - noch nicht voll leistungsfähiger

1) Vgl.: Lohntarif für die Arbeiter und Arbeiterinnen in der Textilindustrie der Reg.-Bez. Münster, Arnberg und Osnabrück, gültig ab 1.1.1953.

2) Geschäftsbericht 1958-59, IG Metall, S.106.

3) Die Gewerkschaftsbewegung in der brit. Bes.Zone, Geschäftsbericht des DGB (brit.Bes.Zone) 1947-49, S.177.

4) Geschäftsbericht 1950-51, Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbundes, S.310.

jugendlicher Arbeiter in einer entsprechend niedrigeren Lohngruppe tätig ist und somit schon entsprechend seiner Minderleistungsfähigkeit niedriger entlohnt wird. Gewerkschaftsfunktionäre begründeten ihre Forderung nach Verringerung der Zahl der unter Ecklohn bezahlten Gehilfenjahre meistens damit, daß angesichts der Arbeitskräfteknappheit der Lehrling schon im letzten Lehrjahr voll in die Produktion eingeschaltet werde und deshalb nach Abschluß der Lehre Vollgehilfe sei; vielfach würden die jungen Gesellen sogar bevorzugt mit qualifizierten Tätigkeiten beschäftigt. ¹⁾ Ebenso sei die Altersstaffelung bei Hilfsarbeitern im Verhältnis zu den Anforderungen nicht mehr gerechtfertigt.

Die Gewerkschaften konnten ihre Forderungen in vielen Tarifverträgen durchsetzen und die Altersabschläge verringern entweder durch Beseitigung der untersten Altersstufen, durch Herabsetzen des Mindestalters für den vollen Lohn bzw. Verringerung der Zahl der unter Ecklohn bezahlten Gesellenjahre oder Minderung der prozentualen Abschläge. So enthalten z.B. Tarifverträge in der Textil- und Bekleidungsindustrie keine Altersabschläge mehr für Arbeiter über 18 Jahren bis auf einige Tätigkeiten, für die erst vom 3. oder 4. Gesellenjahr der volle Lohn gezahlt wird. In der Bekleidungsindustrie werden auch bei den Jüngeren in der Regel keine Abschläge vorgenommen, abgesehen von einigen Tätigkeiten, bei denen die Altersabschläge bis zu 20 % für unter 16 Jahre alte Arbeiter betragen; in der Metallindustrie hingegen werden generelle Abschläge von 15 %, 25 % und 35 % für 17- und 16jährige, 15jährige und jüngere Arbeiter vorgenommen. In allen Industriezweigen kann man davon ausgehen, daß mit vollendetem 21. Lebensjahr bei angelernten und ungelernten und vom

1) Vgl. z.B.: Protokoll, IG Druck und Papier, 6. Ordentl. Gewerkschaftstag 1962 in Stuttgart, S. 130.

3. oder 4. Gesellenjahr" - im Einzelfall aber auch erst vom 6. Gesellenjahr ¹⁾ - an bei gelernten Kräften der volle Tariflohn vereinbart ist. Die Löhne für jüngere Angelernte und Ungelernte werden in drei bis sieben Stufen von Tarifgebiet zu Tarifgebiet unterschiedlich um 30 - 50 % vermindert, wobei die Abschläge um so größer sind, je jünger die Arbeiter in der untersten Altersklasse sind. Das Alter für diese Klasse liegt bei 18 bis zu 14 Jahren. Der Facharbeiterlohn wird für die beiden ersten Gesellenjahre meistens um 10 bis 20 % gekürzt. Diese Angaben beziehen sich auf Zeitlöhner; Akkordlöhner bekommen in vielen Tarifverträgen unabhängig vom Alter den vollen Tariflohn zugesichert, in zahlreichen Tarifverträgen allerdings fehlt eine solche Vereinbarung und ganz vereinzelt findet man sogar noch Bestimmungen über Altersabschläge für Akkordlöhner. ²⁾

Die oben gemachten Zahlenangaben haben wenig Aussagekraft, wenn man sich nicht gleichzeitig die Tarifvereinbarungen der jeweiligen Tarifverträge vergegenwärtigt, die zur Ermittlung eines anforderungs- und leistungsgerechten Lohnes getroffen wurden. Unter diesem Aspekt erscheinen z.B. die in der Textilindustrie relativ niedrigen Altersklassenabschläge in einem ganz anderen Licht: Man darf annehmen, daß durch das Tätigkeitsverzeichnis, in dem sämtliche Tätigkeiten 21 Lohnstufen zugeordnet werden, eine anforderungsgerechte Entlohnung weitestgehend erreicht ist. Altersklassen sind hier, von der Anforderung her gesehen, systemfremd; sie könnten lediglich durch die niedrigere Leistung der Jugendlichen gerechtfertigt werden, falls

1) Vgl. z.B.: Lohn- und Rahmentarifvertrag für das Installateur-, Klempner-, Zentralheizungsbauer- und Kupferschmiedehandwerk des Landes Nordrhein - Westfalen vom 1.10.1964.

2) Vgl. z.B.: Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in NRW, gültig ab 1.4.1963.

diese sich nicht schon anderweitig - durch eine geringere Prämie z.B. - im Lohn niederschlägt. Aus diesem Grunde haben Altersabschläge für Akkordlöhner, soweit sie die gleiche Tätigkeit ausführen, keine Berechtigung. Bei derartigen und auch sonstigen überhöhten tariflichen Altersklassenabschlägen wird dann die betriebliche Lohnpolitik die richtigen der Anforderung und der Leistung entsprechenden Lohnrelationen herstellen, in dem den jungen leistungsfähigen Arbeitern übertarifliche Zulagen gewährt werden.

Es ist selbstverständlich nicht möglich, im Einzelfall vom Tarifvertrag her gewisse Altersabschläge als berechtigt und andere als nicht gerechtfertigt zu beurteilen. Aber es ist zumindest zweifelhaft, sowohl vom sozialen als auch vom betriebswirtschaftlichen Standpunkt aus, ob Altersabschläge zu vertreten sind, die erheblich größer sind als die nach Arbeits-schwierigkeit gestaffelten Lohnabschläge; mit anderen Worten: es muß für einen 19jährigen Facharbeiter wenig befriedigend sein, in Lohngruppe 5 (von insgesamt 8 Lohngruppen, wobei Lohngruppe 1 die niedrigste ist) relativ schwierige Tätigkeiten auszuüben und dabei 5 Pfg. je Stunde weniger zu verdienen als sein 21jähriger Hilfsarbeiterkollege in Lohngruppe 1. ¹⁾ Solche Relationen, die in dieser Art häufig zu finden sind, lassen es einem jungen Arbeiter nicht sehr erstrebenswert erscheinen, sich für anspruchsvollere Tätigkeiten zu qualifizieren, und ein Unternehmer wird gezwungen sein, solche Relationen durch übertarifliche Zahlungen zu korrigieren, will er sich einen qualifizierten Nachwuchs sichern.

Es ist aus diesen Beispielen ersichtlich, daß Tarifverträge betriebliche Lohnpolitik im gewissen Maße nicht nur zulassen, sondern in speziellen Fällen geradezu erfordern.

1) Vgl.: Tarifabkommen für die Arbeiter der Klöckner-Werke AG, Hütte Bremen, ab 1.7.1963.

d) Verengung der Qualifikationsgruppen - Relationen

Die tarifliche Entwicklung der relativen Abstände zwischen den einzelnen Qualifikationsgruppen soll an Hand einiger Beispiele aus verschiedenen Industriezweigen dargestellt werden. Die Branchen wurden dazu so ausgewählt, daß sie hinsichtlich der Relationen der Qualifikationsgruppen für den betreffenden Industriezweig typisch sind. Auf eine globale Darstellung wurde dabei absichtlich verzichtet, weil die Unterschiedlichkeit der Merkmale und der Anzahl der Qualifikationsgruppen in den verschiedenen Branchen und Industriezweigen ein einheitliches Schema nicht zuläßt, ohne daß die Aussagefähigkeit erheblich eingeschränkt würde, wie aus den folgenden Tabellen hervorgeht:

T a b e l l e 2

Entwicklung der Relation Facharbeiterlöhne zu
Löhnen niedriger Qualifikationsgruppen ¹⁾

(Basis Tariflöhne)

a) Chemische Industrie

Lohntarifvertrag für Nordrhein - Westfalen

Qualifikationsgruppe IV = 100

	1952	1956	1958	1960	1962	1964	1967
III	98,7	95,2	95,0	95,2	95,5	95,5	95,0
II	91,0	88,5	88,0	88,5	89,0	89,2	89,2
I	83,6	81,3	81,7	82,3	82,5	82,4	82,5
II a	-	75,3	76,8	77,0	80,4	83,0	83,0
I a	65,9	69,3	71,3	71,5	74,4	76,5	76,7
Lohntarifvertrag für Hessen							
III	93,2	92,5	92,5	92,6	92,5	93,5	93,6
II	87,9	87,3	87,5	87,8	88,2	88,5	89,0
I	81,7	81,5	81,7	82,0	82,0	82,8	83,0
II a	-	74,0	77,4	76,2	79,5	82,5	82,8
Ia	66,0	69,4	72,0	71,4	73,6	77,0	77,2
Lohntarifvertrag für Nordwürttemberg - Nordbaden							
III	89,0	89,3	89,7	90,3	91,2	91,5	92,0
II	86,0	85,6	85,7	86,3	86,3	86,5	86,8
I	82,4	81,0	81,2	80,0	83,0	80,0	80,5
II a	-	68,3	73,0	75,0	77,7	80,5	80,8
I a	59,8	64,8	69,0	69,5	72,0	74,5	75,0

Ab 1. 1. 1956:

IV = gelernte Facharbeiter	IV = gelernte Facharb.
III = angelernte "	III = angelernte "
II = Chemiearbeiter	II = Chemiearbeiter
I = Hilfsarbeiter	IIa = " ,leichte Arb.
IIa = Chemiearbeiterinnen	I = Hilfsarbeiter
Ia = Hilfsarbeiterinnen	Ia = " ,leichte Arb.

¹⁾ Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie M,
Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen
Reihe 11/III.
Relationen vom Verfasser errechnet.

b) Metallindustrieb 1) Lohntarifvertrag für die Eisen- und Stahl-
industrie in Nordrhein - Westfalen ¹⁾

Qualifikationsgruppe VI = 100

		<u>1953</u>	<u>1956</u>	<u>1958</u>	<u>1960</u>	<u>1962</u>	<u>1964</u>	<u>1967</u>
V		91,0	91,7	91,5	91,5	91,5	92,0	92,0
IV		83,5	85,0	85,0	84,5	84,5	85,0	85,0
II		72,5	75,0	75,0	75,0	75,0	75,5	75,5
Ia					68,0	67,8	68,3	68,3
V w		72,5	-	-	-	-		
IVw		67,0	69,5	69,5	-	-		
IIw		57,7	61,5	61,5	-	-		

VI = Qualifizierte Facharbeiter

V = Facharbeiter Vw = Facharbeiterinnen

IV = Spezialarbeiter IVw = Spezialarbeiterinnen

II = Hilfsarbeiter IIw = Hilfsarbeiterinnen

Ia = (ab 1.1.1959) Arbeiten, die nach kurzer An-
weisung ausgeführt werden können und eine geringe
körperliche Belastung mit sich bringen

1) Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie M,
Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen,
Reihe 11/III.
Relationen vom Verfasser errechnet.

b 2) Lohntarifvertrag für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie in Hessen Süd 1)

Qualifikationsgruppe VI = 100

	<u>1952</u>	<u>1956</u>	<u>1958</u>		<u>1960</u>	<u>1962</u>	<u>1964</u>	<u>1967</u>
IV	84,5	84,0	84,0	V	83,5	83,5	83,5	83,5
II	74,0	74,0	73,8	IV	73,5	73,5	73,5	73,5
I	68,7	68,0	68,0	III	69,0	69,2	69,0	69,3
IVw	74,0	73,5	73,5	-	-			
IIw	65,0	64,6	64,5	II	65,0	65,0	65,0	65,0
Iw	60,3	59,5	59,5	I	62,5	62,5	62,5	62,5

VI = Bestqualifizierte Facharbeiter

IV = Facharbeiter IVw = Facharbeiterinnen

II = Angelernte Arb. IIw = Angel. Arbeiterinnen

I = Hilfsarbeiter Iw = Hilfsarbeiterinnen

ab 1. 1. 1959:

VIII = Besonders schwierige Facharbeiten

VI = Arbeiten, deren Ausführung eine Lehre voraussetzt

IV = Arbeiten, zu deren Ausführung die erforderlichen Kenntnisse durch Anlernen erworben sind

III = Einfache Arbeiten, körperliche Belastung

II = Einfache Arbeiten, Zweckausbildung, geringe körperliche Belastung

I = Einfache Arbeiten, geringe körperliche Belastung

1) Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie M, Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen, Reihe 11/III.

c) Textilindustrie 1)

Lohntarifvertrag für Nordrhein - Westfalen

Qualifikationsgruppe VII = 100

	1956	1958	1960	1962	1964	1967
VI	94,5	94,5	95,0	95,5	96,0	96,5
V	89,0	89,0	90,7	91,5	92,5	93,0
IV	84,5	84,5	86,5	87,5	89,0	89,7
III	77,8	79,0	82,0	83,3	86,5	86,5
II	71,2	73,0	77,0	79,5	81,0	82,5
I	66,6	67,7	72,5	74,0	77,3	78,8

Die Einstufung erfolgt nach Tätigkeitskatalog

d) Graphisches Gewerbe 2)

Facharbeiterlohn = 100

	1952	1956		1958	1960	1962	1964	1966
I	80,2	85,0	I	85,0	85,0	85,0	85,0	85,0
II	77,0	81,5	II	82,0	82,0	82,0	82,0	82,0
			III	72,5	75,5	75,5	75,5	75,5
III....	62,0	65,0	IV	67,0	70,0	70,0	70,0	70,0
IV	51,7	54,5	V	58,0	61,0	61,0	61,0	61,0

- I = Fachhilfsarbeiter
 II = Sonstige Hilfsarbeiter
 III = Fachhilfsarbeiterinnen
 IV = Sonstige Hilfsarbeiterinnen

1) Quelle: Geschäftsbericht 1961-1962, Gewerkschaft Textil - Bekleidung, Bezirk Münster - Arnsberg, nicht veröffentlicht, S.49, 1964 und 1967 nach Tarifvertrag ergänzt, sowie Relationen errechnet vom Verfasser.

2) Quelle: Lohntarifverträge für das graphische Gewerbe vom 1.2.1952, 10.7.1956, 9.7.1958, 25.8.1960, 6.9.1962 und 18.11.1963. Die Relationen wurden z.T. vom Verfasser errechnet, sowie Stat.Bundesamt, Fachserie M, a.a.O.

e) Nahrungs- und Genußmittelindustrie

Lohntarifvertrag für die Margarine- und Kunstspeisefettindustrie im Bundesgebiet (ohne Bayern und Berlin) 1

Qualifikationsgruppe 4 = 100

	<u>1958</u>	<u>1960</u>	<u>1962</u>	<u>1964</u>	<u>1967</u>
2	87,0	87,0	88,0	88,0	88,0
1	83,5	83,5	83,5	83,5	83,5
5	70,0	71,0	72,5	74,2	80,0

- 4 = Arbeitnehmer mit abgeschlossener Lehre
(vor 1961: 3 = gelernte Handwerker)
- 2 = Arbeitnehmer mit Arbeiten, deren Ausführung
Fachkenntnisse erfordern.
(vor 1961: 2 = Fabrikationsfacharbeiter)
- 1 = Arbeitnehmer für schwere Arbeiten
(vor 1961: 1 = Margarinearbeiter)
- 5 = Arbeitnehmer für einfachere Arbeiten
(vor 1961: 4 = Arbeitnehmer für einfachere
Arbeiten)

1) Quelle: Statistisches Bundesamt: Fachserie M,
Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnungen,
Reihe 11/III.
Relationen vom Verfasser errechnet.

In der Holzindustrie und im Bergbau konnten nennenswerte Veränderungen der tariflichen Qualifikationsgruppen - Relationen nicht festgestellt werden, im Bergbau wurden lediglich die Übertagelöhne den Untertagelöhnen angeglichen.

Die übrigen hier dargestellten Industriezweige zeigen hinsichtlich der Veränderung der relativen Lohnabschläge für die unter dem Facharbeiterlohn liegenden Lohngruppen - auch interregional - ein weitestgehend einheitliches Bild: Die tariflichen Lohnabschläge für anspruchsvolle Tätigkeiten sind gegenüber dem Facharbeiterlohn während der letzten 10 - 15 Jahre nahezu konstant geblieben; die geringfügigen Veränderungen lassen - bis auf die Beispiele aus der Textilindustrie und dem graphischen Gewerbe, wo eine kontinuierliche relative Anhebung dieser Lohngruppen festzustellen ist - eine einheitliche Tendenz nicht erkennen. Die Tariflöhne für einfache und leichte Tätigkeiten hingegen sind während dieser Zeit gegenüber den Facharbeiterlöhnen wesentlich und kontinuierlich gestiegen, und zwar in der Mehrzahl der Fälle um oder über 10 % , gemessen in Prozent des tariflichen Facharbeiterlohnes. Das bedeutet, daß der Tariflohn dieser Lohngruppen in einem Zeitraum von nur etwa 10 Jahren um 15 bis 25 % - je nach Höhe der Ausgangsbasis - größere Zuwachsraten hatte als der Facharbeitertariflohn.

Der Versuch, eine so starke Eigenbewegung der unteren Lohngruppen in ihrer Bedeutung für die betriebliche Lohnpolitik zu untersuchen, muß von den Ursachen dieser Lohnnivellierung ausgehen. Insbesondere wird dabei von Interesse sein, inwieweit die tarifliche Anhebung der unteren Qualifikationsklassen eine relative Verknappung des Angebots auf diesen Teilarbeitsmärkten widerspiegelt und inwieweit sie überhaupt auf ökonomische und außerökonomische Ursachen zurückzuführen ist.

Eine sehr wesentliche Antriebskraft für diese Entwicklung geht mit Sicherheit auf die Angleichung der Frauenlöhne an die Männerlöhne zurück. Das ist nicht nur durch die relativ starke Besetzung der unteren Qualifikationsstufen mit Frauen erklärlich, sondern auch unmittelbar aus Tabelle 2, Seite 69 bis 73, ersichtlich: In der Nahrungs- und Genußmittelindustrie und in der chemischen Industrie z.B. sind die derzeitigen untersten Lohngruppen unmittelbare Nachfolgegruppen der früheren Frauenlohngruppen, und von diesen heutigen Leichtlohngruppen ging die stärkste Nivellierungstendenz aus. Demgegenüber weist die darüberliegende Lohnstufe, nach der auch noch Ungelernte entlohnt werden, in diesen Industriezweigen kaum Verbesserungen gegenüber dem Facharbeiterlohn auf.

Die relative Anhebung der unteren Lohngruppen indes darf nicht nur auf gesetzliche Maßnahmen und die gewerkschaftlichen Forderungen - gleicher Lohn für Mann und Frau bei gleichwertiger Tätigkeit - zurückgeführt werden. Sie ist u.a. auch Folge anderer Nivellierungsursachen, deren Existenz sich z.B. dadurch zeigt, daß auch höhere Lohngruppen, wie z.B. in der Textilindustrie und dem Graphischen Gewerbe, gegenüber dem Facharbeiterlohn angehoben worden sind; in diesen Lohngruppen aber werden relativ wenige Frauen beschäftigt.

Bevor die Wirkung anderer Nivellierungsursachen untersucht wird, muß geklärt werden, ob es sich hier tatsächlich um die Nivellierung der Entlohnung für bestimmte verschiedene Arbeitsqualitäten handelt oder ob lediglich die in den verschiedenen Lohngruppen geforderten Arbeitsqualitäten eine Nivellierung erfahren haben und die Lohnnivellierung daraus resultiert. - Gewiß werden in vielen Fällen von den Hilfskräften, vor allem bei wachsender und komplizierter werdender maschineller Ausstattung der Betriebe, erhöhte Anforderungen an technisches Verständnis, Verantwortung

und Konzentration verlangt, während andererseits die Facharbeiter oft hinsichtlich der Geschicklichkeit, der physischen Belastung und der Umweltbedingungen weniger beansprucht werden. Aber dennoch dürfte eine solche Entwicklung, die im wesentlichen langfristiger Natur ist, in dem hier zur Diskussion stehenden relativ kurzen Zeitraum nur unwesentlich zu einer so starken Lohnnivellierung zwischen den Qualifikationsgruppen beigetragen haben. Insoweit sie aber daran Anteil hat, verringert die Lohnnivellierung die "wage drift": es darf davon ausgegangen werden, daß der Marktpreis (= Effektivlohn) für Lohngruppen mit steigenden Arbeitsanforderungen sich erhöht gegenüber Lohngruppen mit konstanten oder sinkenden Arbeitsanforderungen; die tarifliche Lohnnivellierung ist insofern nur eine nachträgliche Anpassung an die bereits vorher gestiegenen Effektivlöhne.

Ebenfalls langfristiger Natur sind Datenveränderungen, die die Produktivität der unqualifizierten Arbeiten heben: Das steigende Bildungsniveau der unteren Arbeitergruppen, ¹⁾ die zunehmende Arbeitsteilung und Mechanisierung, verbunden mit den "größeren Variationsmöglichkeiten bei der Bestückung der unqualifizierten Arbeitsplätze mit Maschinen", ²⁾ und schließlich eine wachsende "Mobilität" der Hilfskräfte "zwischen den Märkten verschiedener Qualifikationen" und "innerhalb eines Marktes einer bestimmten Qualifikation" ²⁾ bedingen und fördern sich wechselseitig; eine Produktivitätssteigerung resultiert einmal daraus, daß Verschleiß und Ausschuß geringer werden, wenn sich die Arbeiter ein gewisses technisches Verständnis angeeignet haben, zum andern bedeutet eine reichlichere

1) Joachim Klaus, Die Veränderungen der Lohnstruktur, Theoretische Ansatzpunkte für die Erklärung von Nivellierungs- und Differenzierungsvorgängen innerhalb der Entlohnung von Fach- und Hilfsarbeitern in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 46, hrsg. J. Broermann, Berlin 1959, S.22 ff.

2) Ebenda S.37.

Kapitalausstattung meistens auch Rationalisierung und außerdem ermöglicht die größere Mobilität der Arbeiter der unteren Lohngruppen leichter ihren optimalen Einsatz. Allerdings machen sich auch diese Datenveränderungen nur auf lange Sicht in größerem Umfange bemerkbar. Es ist dennoch verständlich, wenn die Unternehmer bei derartigen Voraussetzungen den Forderungen der Gewerkschaften nach überproportionaler Lohnerhöhung der unteren Lohngruppen stattgeben. Diese Lohnerhöhungen können dann zumindest tendenziell eine Verringerung der übertariflichen Leistungen bedeuten, in dem Maße nämlich, wie sie die übertarifliche Lohnnivellierung, hervorgerufen durch den überproportionalen Produktivitätszuwachs, tarifieren.

Eine größere Verwendungsmöglichkeit der Arbeiter und der Produktivitätszuwachs des Arbeitereinsatzes in der unteren Lohnklasse vergrößerte die Nachfrage nach verhältnismäßig wenig qualifizierten Arbeitskräften. Überdies versuchten die Unternehmer, nachdem sich der Markt für qualifizierte Arbeiter als unelastisch erwiesen hatte, eine allgemeine Lohnerhöhung für Facharbeiter dadurch zu umgehen, daß sie eigene Belegschaftsmitglieder für qualifizierte Tätigkeiten schulten; die so entstandenen Lücken konnten sie durch die Neueinstellung weniger qualifizierter Arbeiter schließen. Dieser Vorgang konnte so lange bei einem relativ niedrigen Lohnniveau fortgesetzt werden, bis auch das zunächst noch elastische Angebot an Hilfskräften erschöpft war. Die dann folgende Effektivlohnsteigerung für Hilfsarbeiter ist somit auch Folge einer relativen Verknappung des Angebots auf diesem Teilarbeitsmarkt; die nachträglich vollzogene Anhebung der Tariflöhne stellt, soweit sie lediglich eine Anpassung an den bis dahin höheren Marktpreis ist, eine Verringerung der Lohndrift dar.

Die bisherigen Überlegungen in diesem Abschnitt gingen

davon aus, daß sich die Effektivlöhne den Datenveränderungen schneller angepaßt haben als die Tariflöhne. Diese Annahme ist sehr wirklichkeitsnah, wenn die Ursachen für die Datenveränderungen ökonomischer Art sind; Die Unternehmer werden meistens als erste mit diesen Veränderungen konfrontiert, und ihre Reaktion zeigt sich in einer Effektivlohnänderung. Die Gewerkschaften versuchen dann, soweit es sich um Effektivloohnerhöhungen handelt, diese tarifvertraglich zu sichern, was schon aus dem Grunde nur mit einem gewissen "time lag" nach Erhöhung der Effektivlöhne geschehen kann, weil die Gewerkschaften an Laufzeit und Kündigungsfrist der Tarifverträge gebunden sind. -

Hiermit soll jedoch nicht eine Anpassungsthese in der Weise vertreten werden, daß die gewerkschaftliche Lohnpolitik lediglich eine Angleichung der tariflichen Arbeitsbedingungen an die effektiven sei. Vielmehr entwickeln die Gewerkschaften darüber hinaus eigene lohnpolitische vorstellungen und Initiativen, die viel gravierender sein können als reine Anpassungsmaßnahmen. Diese gewerkschaftlichen Maßnahmen, die meistens sozial- oder auch organisationspolitischen Motiven entspringen, werden im folgenden behandelt.

In der Bundesrepublik werden die Tariflöhne meistens in der Weise erhöht, daß jede Lohngruppe um den gleichen Prozentsatz angehoben wird. Daraus folgt zwangsläufig, daß die Lohnerhöhungen für Hilfskräfte in kleineren Beträgen erfolgen als für Facharbeiter. Dem Hilfsarbeiter ist es dadurch nur schwerlich möglich, seinen Lohn beträchtlich über seinen unelastischen lebensnotwendigen Bedarf hinaus zu steigern. Größere Preissteigerungen treffen ihn dadurch am stärksten, er sieht seine Existenz evtl. unmittelbar bedroht. Die Gewerkschaften fordern deshalb gerade in Zeiten stärkerer

Kaufkraftminderung Lohnerhöhungen in absoluten Beträgen. Dadurch werden die unteren Gruppen relativ gegenüber den oberen bevorzugt, was eine Tariflohn nivellierung zur Folge hat.

Aus den prozentualen Tarifloohnerhöhungen folgt auch, daß die absoluten Abstände zwischen den Facharbeiterlöhnen und den Hilfsarbeiterlöhnen immer größer werden. Man kann unterstellen, daß in vielen Fällen die Arbeiter vor allem an der absoluten Höhe ihres verdienten Betrages interessiert sind. "In diesen Fällen werden sie ihre Position gegenüber den anderen Gruppen nicht an den prozentualen Unterschieden messen, sondern die absoluten Lohnunterschiede zugrunde legen." ¹⁾ Somit ist es für die Arbeiter der unteren Arbeitsqualitäten nicht befriedigend, wenn - bei zwar gleichen relativen Abständen - die absoluten Differenzen zu den Facharbeiterlöhnen immer größer werden. Die Gewerkschaften sehen es dann als um so notwendiger an, von Zeit zu Zeit Lohnerhöhungen in absoluten Beträgen oder eine Verringerung der prozentualen Abschläge zu fordern, als gerade die Hilfskräfte noch ein großes Reservoir potentieller Gewerkschaftsmitglieder bilden. Die Facharbeiter sehen ihre Position im allgemeinen durch solche Aktionen nicht bedroht, da sie ihren Vorsprung, wie bereits erwähnt, vor den anderen meistens in absoluten Beträgen messen.

Bei solchen Bestrebungen wird auch die Wandlung der Organisation der Gewerkschaften nach dem Industrie-gewerkschaftsprinzip eine gewisse Rolle spielen: ²⁾

1) Joachim Klaus, a.a.O., S.81.

2) Elisabeth Liefmann-Keil, a.a.O., S.288.

Es wird den Gewerkschaften einerseits erleichtert, für bestimmte Gewerkschaftsmitglieder die Forderungen durchzusetzen, dadurch, daß sie in ihren Forderungen für andere Mitglieder evtl. zu Kompromissen bereit sind; andererseits billigen die relativ Benachteiligten dieses Vorgehen - natürlich nur in gewissen Grenzen - , weil sich durch die Organisation aller Arbeiterschichten in einer Gewerkschaft eher ein Solidariätsbewußtsein herausbildet.

Der Nivellierungspolitik der Gewerkschaften sind jedoch die Grenzen gesetzt, die die relativen Grenzproduktivitäten und die relative Knappheit der einzelnen Arbeitsqualitäten, verbunden mit den sozialen Vorstellungen der Facharbeiter, setzen. Überschreiten sie diese Grenzen, wird sich der Unternehmer zur Erhaltung des Betriebsfriedens gezwungen sehen, durch übertarifliche Zahlungen die Löhne wieder zu differenzieren. Das jedoch widerspricht dem Ziel der gewerkschaftlichen Tarifpolitik. - Die gleichen Folgen kann eine Differenzierung der relativen Arbeitsanforderungen in den verschiedenen Lohngruppen hervorrufen, wenn die Gewerkschaften dann nicht bereit sein sollten, einer Differenzierung der Tariflöhne zuzustimmen. Eine Erhöhung der Anforderungen an einige Gruppen von Facharbeitern ist nach dem gegenwärtigen Stand der Diskussion im Zuge der Automation durchaus wahrscheinlich.

4) Grundlohnfindung

Die tariflichen Methoden, den Schwierigkeitsgrad der verschiedenen Arbeitsverrichtungen im Betriebe in der Staffelung der Arbeitsentgelte zum Ausdruck kommen zu lassen, haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten sehr differenziert entwickelt. Während in einigen Tarifbereichen heute noch - wie vor 20 Jahren in nahezu

allen Tarifverträgen - der Grundlohn nach den drei klassischen Lohngruppen - gelernt, angelernt, ungelernt - ermittelt wird, findet man in anderen Bereichen alle nur denkbaren Nuancen der Entwicklung bis hin zur feinst detaillierten analytischen Arbeitsbewertung. - Einer systematischen Prüfung der gegenwärtigen tariflichen Grundlohnfindungssysteme von den einfachen zu den differenzierten unter dem in diesem Kapitel erforderlichen Gesichtspunkt entspricht somit auch eine Darstellung der Entwicklung der Grundlohnfindungssysteme.

Die klassische Dreiteilung der Lohnhierarchie, die ihren Ursprung in den Zünften hat, stellte später den Versuch dar, die im Betrieb anfallenden Arbeiten ihrem Schwierigkeitsgrad entsprechend einzustufen; man ging dabei davon aus, daß ein Facharbeiter schwierigere Arbeiten verrichte, die nicht von einem Angelernten oder Ungelernten ausgeführt werden könnten. Somit schien es gerechtfertigt, die Löhne der angelernten und der ungelernten Arbeiter gegenüber dem Facharbeiter abzustufen; das gleiche gilt entsprechend zwischen angelernten und ungelernten Arbeitern.

Mit zunehmender Arbeitsteilung und Technisierung jedoch reichten diese drei Lohngruppen nicht mehr aus, um auch die neuen Tätigkeiten einstufen zu können. Die Praxis in den Betrieben zeigte, "daß über die alte Dreiteilung der Arbeit und der menschlichen Arbeitskräfte hinausgegangen ... und betriebsverschieden nach Gutdünken und Brauchbarkeit neue und damit mehr Arbeits- und Lohngruppen geschaffen" ¹⁾ wurden. Mit zunehmender Zahl der Lohngruppen fand meistens auch eine Differenzierung der Löhne statt, sodaß den Gewerkschaften die Löhne sowohl hinsichtlich der Grundlohnfindungsmethode als auch hinsichtlich der Höhe zu entgleiten drohten. Lediglich in Betrieben mit handwerklicher Fertigung entsprach die herkömm-

1) G.W. Hagner und H.Weng, Arbeitsschwierigkeit und Lohn, 2.Aufl., Köln 1952, S.7

liche Lohnfindung noch den betrieblichen Gegebenheiten, und so findet man sie in den Tarifverträgen dieser Bereiche heute noch fast ausschließlich vor, außerdem aber auch in der chemischen Industrie, der keramischen Industrie und in einigen Bereichen des Bergbaus.

Die Gewerkschaften versuchten dann durch Vergrößerung der Zahl der tariflichen Lohngruppen die betriebliche Lohngestaltung wieder einzufangen. Kriterium für die Einstufung in die Lohngruppen war nach wie vor die Ausbildung der Arbeiter, wie auch das folgende - seinerzeit für die Metallindustrie typische - Beispiel zeigt: ungelernete Arbeiter, Hilfsarbeiter, angelernte Arbeiter, Spezialarbeiter, Facharbeiter, Spezialfacharbeiter und qualifizierte Facharbeiter.¹⁾ Dennoch wurde das gewünschte Ziel in den meisten Fällen nicht erreicht, weil "die berufliche Vorbildung der Arbeiter ... einen nur unvollkommenen Maßstab für eine leistungsgerechte Entlohnung²⁾ bildet. Die Berufsausbildung und die Berufserfahrung, also das fachliche Wissen und Können, sind deshalb als Maßstäbe für die Bestimmung des Schwierigkeitsgrades von im Betrieb auszuführenden Arbeiten unbrauchbar, "weil sie die Vielfältigkeit von unterschiedlich schweren Arbeiten im Betrieb nicht hinreichend berücksichtigen. Sie vereinfachen den sehr vielschichtigen Sachverhalt über Gebühr."³⁾ Um modernen Entlohnungsanforderungen nachzukommen, mußten Auswege gesucht werden. Für die Tariflöhne sind diese durch irgendwelche Arten von Zulagen gefunden worden, wie z.B. Schmutz- und Erschwerniszulagen, "Diese können aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß sie Kompromisse sind und immer wieder Härten und Unstimmigkeiten auftreten lassen und durch neue Notpatent-

1) Vgl. z.B. Lohnabkommen für die Eisen-, Metall- und Elektroindustrie, S.12, 1952.

2) Erich Gutenberg, Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre, Erster Band, Die Produktion, 10.Auflage, Berlin, Göttingen, Heidelberg 1965, S.47.

3) Ebenda S.40.

lösungen beseitigt werden sollen." 1)

Diese Meinungen könnten den Eindruck erwecken, als ob es lediglich der Tarifierung einer systematischen Methode zur Ermittlung aller Arbeitsanforderungen und deren Berücksichtigung in der Höhe des Grundlohnes im Tarifvertrag bedürfe, um jegliche betriebliche Aktivität in bezug auf Grundlohnfindungssysteme zu erübrigen. Dem stehen aber schwerwiegende Tatsachen entgegen.

Eine derartige Diskussion sollte von den Aufgaben ausgehen, die die Grundlohnfindungssysteme im Betrieb zu erfüllen haben. Dies sind im wesentlichen

- 1) "Herstellung eines Ausgleiches zwischen Arbeitsbelastungen und Arbeitsentgelt, der einen qualitativ und quantitativ genügenden Arbeitseinsatz erlaubt."
- 2) "Realisierung der nach den herrschenden betrieblichen Ordnungs- und Führungsvorstellungen erwünschten Positionsstrukturen". 2)

Diese Ziele können aber nur erreicht werden, wenn die von Betrieb zu Betrieb sowohl ihrer Art als auch ihrer Intensität nach unterschiedlichen Arbeitsanforderungen bei der Staffe lung der Löhne berücksichtigt werden. Damit ist allerdings ein "qualitativ und quantitativ genügender Arbeitseinsatz" noch nicht gewährleistet, weil das bestimmten Arbeitsbelastungen äquivalente Arbeitsentgelt von verschiedenen Arbeitern je nach Herkunft, der Ausstattung bislang gewohnter

1) G.W. Hagner und H.Weng, a.a.O., S.6.

2) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, Arbeiter, Management, Mitbestimmung, Gesellschaft für soziale Betriebspraxis, Stuttgart und Düsseldorf 1955, S.394.

Arbeitsplätze, den gesellschaftlichen und sozialen Vorstellungen etc. sehr unterschiedlich bemessen wird. Außerdem müssen die Relationen der Entlohnung verschiedener Arbeitsanforderungen und Arbeitsverrichtungen den betrieblich wiederum sehr unterschiedlichen "Ordnungs- und Führungsvorstellungen" entsprechen.

Mit Recht wird deshalb wiederholt darauf hingewiesen, daß keine andere Komponente der Lohngestaltung so sehr auf die Individualität des betreffenden Betriebes zugeschnitten sein muß wie die Ermittlung und Bewertung der Schwierigkeiten (im weitesten Sinne) verschiedener Arbeitsverrichtungen. ¹⁾ Wie aber kann diese Forderung in den derzeit meist noch regionalen Tarifverträgen soweit erfüllt werden, daß eine betriebliche Korrektur weder nötig noch möglich ist?

Die einfachen, an der Ausbildung der einzelnen Arbeiter ausgerichteten Entlohnungsmethoden, deren diesbezügliche Unbrauchbarkeit bereits nachgewiesen wurde, sind deshalb geändert und verfeinert worden. "Die modernen Lohngruppenmerkmale gehen nicht von der Art der Ausbildung aus, die der ausführende Arbeiter jeweils hat, sondern heben auf die Schwierigkeit der Tätigkeit ab, die der betreffende Arbeiter auszuführen hat." ²⁾ Derartige Systeme, bei denen die Zahl der Lohngruppen meistens zwischen sechs und zehn liegt, sind in den heutigen Tarifverträgen weit verbreitet, insbesondere in der Metallindustrie, der Holzindustrie und als Kombination mit der erforderlichen Ausbildung auch in der Papier und Pappe verarbeitenden Industrie, dem graphischen Gewerbe und in einigen Tarifverträgen im Bereich Nahrung-Genuß-Gaststätten.

-
- 1) Erich Kosiol, Leistungsgerechte Entlohnung, Überarbeitete und erweiterte 2. Auflage der "Theorie der Lohnstruktur", Wiesbaden 1962, S. 8.
Vgl. auch: Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, a.a.O., S. 194 und Helmut Martens, Grundlagen und Formen der Entlohnung, Berlin 1958, S. 36.
- 2) Hans Pornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S. 165.

Durch diese Art der Grundlohnfindung ist es zwar nicht möglich, in einem regionalen Tarifvertrag die Besonderheiten der einzelnen Betriebe zu berücksichtigen, doch kommt sie einem Ausgleich zwischen Arbeitsbelastung und Arbeitsentgelt grundsätzlich schon näher, weil die Entlohnung sich an der Schwierigkeit der Arbeitsanforderungen ausrichtet. Allerdings lassen einige Tarifverträge die Vermutung aufkommen, daß die herkömmlichen Vorstellungen über den ausschlaggebenden Wert der Ausbildung bei der Definition der neuen Lohngruppen Pate gestanden haben, ohne daß die Dauer der Ausbildung ausdrücklich genannt wurde. Außerdem ist es nicht möglich, in den einzelnen Lohngruppen alle wesentlichen Arbeitsanforderungen aufzuführen, und die Umgebungseinflüsse finden in den seltensten Fällen Berücksichtigung, oft allenfalls in der Form, daß dem Betriebsrat bei ungewöhnlich schlechten Arbeitsbedingungen hinsichtlich Wärme, Staub, Feuchtigkeit etc. im Tarifvertrag empfohlen wird, besondere Zuschläge zu vereinbaren. Da überdies Begriffe wie "Berufliche Handfertigkeit", "besondere Geschicklichkeit", "Spezialkönnen" etc., wie sie häufig in den Lohngruppendefinitionen benutzt werden, sehr unterschiedlich interpretiert werden können, bleibt Arbeitgeber und Betriebsrat bei der Einstufung der einzelnen Tätigkeiten ein verhältnismäßig großer Ermessensspielraum.

Es muß erstaunen, wenn ein namhafter Gewerkschaftsfunktionär einen Vorteil darin sieht, "daß ein gewisser Spielraum besteht, der je nach Verhandlungsposition zwischen Betriebsrat oder einzelner Arbeitnehmer auf der einen Seite und Arbeitgeber auf der anderen Seite ausgenutzt werden kann", so daß evtl. der größte Teil der qualifizierten Arbeiter in die obersten Lohngruppen eingestuft wird, "weil Arbeitsmarktverhältnisse (und der Betriebsrat) eine andere Einstufung nicht gestattet haben". ¹⁾ Solche Wertschätzungen stehen in

1) Hans Pornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S. 166.

krassem Gegensatz zu den von anderen Gewerkschaften erklärten und aus gewerkschaftlicher Sicht eher all-gemeingültigen Zielen, nämlich "durch bessere Tarif-fierung eine größere Sicherheit des Einkommens der Arbeitnehmer (zu) gewährleisten" und "die betrieb-liche Lohnfindung allein zum Inhalt der Kollektivver-träge (zu) machen, um sie aus dem Stärkeverhältnis Betriebsrat - Unternehmer herauszunehmen", ¹⁾ da der Lohn "eben nicht eine isolierte Arbeitsmarktf Frage ist, sondern primär eine Sozialfrage". ²⁾ - Andererseits sind derartig divergierende Meinungen ein lebendiges Zeugnis für das Fehlen einer einheitlichen Konzeption in der Tarifpolitik der Gewerkschaften und deren häu-figer Ausrichtung am jeweiligen nächstliegenden und evtl. nur vordergründigen Erfolg.

Schließlich allerdings kommt auch Pornschlegel zu dem Schluß, daß ein solches System der Lohngruppen der willkürlichen Einstufung Spielraum lasse und die "Un-sicherheit bei der Einstufung" - diese nimmt mit stei-gender Zahl der Lohngruppen wegen der naturgemäß geringer werdenden Unterschiede noch zu ³⁾ - "vielen Arbeitgebern und auch manchmal den Gewerkschaften als ein Nachteil" ⁴⁾ erscheine. - Willkürliche Einstu-fungen zugunsten des Arbeiters werden in der Haupt-sache vorgenommen, wenn auf einzelnen Arbeitsmärkten die Arbeitskräfte knapp sind, und erst recht, wenn in solcher Situation unter den Unternehmern Absprachen be- stehen , einander nur unter festgelegten Bedingungen Arbeitskräfte abzuwerben. Da in solchen Fällen Lohn-

1) Fritz Salm, Betriebsnahe Tarifverträge, in: Der Ge-werkschafter, 9.Jahrg., Nr.8, Frankfurt/M. 1961, S.1.

2) Olaf Radke, Grundsätze betriebsnaher Tarifpolitik in: Der Gewerkschafter, 11.Jahrg., Nr.9, Frankfurt/M. 1963, 354.

3) Hans Euler, Hans Stevens, Bruno Heimannsberg, a.a.O., S.80.

4) Hans Pornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.167.

erhöhungen meist nicht ohne offensichtlichen Bruch einer derartigen Vereinbarung durchgeführt werden können, werden zusätzlich erforderliche Arbeitskräfte oft durch Höherstufung der gefragten Tätigkeiten gewonnen. Aber die Unsicherheit der Einstufung kann sich auch leicht zuungunsten des Arbeiters auswirken, da es dem Unternehmer leichter ist, bei Rückgang der Beschäftigung oder Verschlechterung der Ertragslage eine "Korrektur" der Lohngruppen durchzuführen, als eine direkte Lohnkürzung im übertariflichen Bereich vorzunehmen. Arbeiter, die die Lohnminderung nicht hinnehmen wollen, müssen von einem gesetzten Termin an die Tätigkeit einer höheren Lohngruppe ausführen.

Die Gewerkschaften verfolgten die zunehmende Verselbständigung der betrieblichen Grundlohnfindung gegenüber der tariflichen aber nicht nur aus sozialen Gründen mit wachsendem Unmut: Die Unternehmer sahen sich infolge der fortschreitenden Mechanisierung und den differenzierteren Begründungen der Arbeiter für Lohn erhöhungen ¹⁾ gezwungen, die betrieblichen Lohnfindungsmethoden immer detaillierter und gleichzeitig hinsichtlich der Anforderungsarten und -grade umfassender zu gestalten bis hin zu einer systematischen analytischen Arbeitsbewertung, und zwar in einem Zeitpunkt, zu dem die gewerkschaftlichen Untersuchungen über die Brauchbarkeit der analytischen Arbeitsbewertung für die Ziele der Lohn- und Tarifpolitik noch im Anfangsstadium waren. Diese betrieblichen Arbeitsbewertungsmethoden und die - bei den Lohngruppeneinteilungen zusätzlich erforderlichen - Zulagensysteme, wurden meistens zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber beschlossen; der so "ermittelte bessere Lohn wird in der Regel von der Belegschaft nicht als Erfolg der gewerkschaftlichen Tarifpolitik, sondern als Er-

1) Hans K.Weng, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S.197.

folg des Betriebsrates und als Zugeständnis bzw. Zugabe des Unternehmers gewertet." ¹⁾ Der Unterschied zwischen tarifvertraglichen Mindestbedingungen, die im Streitfall vor Gericht Gültigkeit besitzen, und den betrieblichen Vereinbarungen über eine analytische Arbeitsbewertung sei oft so groß gewesen, daß der Tarifvertrag in den Augen der Kollegen jede Bedeutung verloren habe. Wenn aber bei tarifvertraglichen Lohnerhöhungen vom Unternehmer ein Teil der erfolgten Lohnerhöhung angerechnet oder infolge einer wirtschaftlichen Stagnation sogar Reduzierungen im Betrieb vorgenommen worden seien, dann habe sich zur Vermeidung dessen der Betriebsrat an die Gewerkschaft gewandt. "Da die Gewerkschaft in einem solchen Falle aber nicht helfen konnte, machte man sie nun auch für die Verschlechterung verantwortlich." ²⁾ Neben die sozialen traten also wichtige gewerkschaftspolitische Gründe, durch die die Gewerkschaften veranlaßt wurden, die Verbesserung der tariflichen Grundlohnfindungssysteme zu forcieren.

Als solche Verbesserung sind schon Lohngruppeneinteilungen wie in den Tarifverträgen der Textil- und Bekleidungsindustrie ³⁾ anzusehen, wo die verschiedenen Lohngruppen hinsichtlich ihrer Schwierigkeiten nicht näher definiert sind, sondern in der Art durch Tätigkeitskataloge ergänzt werden, daß sämtliche in einer Industrie vorkommenden Tätigkeiten klassifiziert und Lohngruppen zugeordnet werden. Ein ähnliches Verzeichnis gibt es für die Schuhindustrie. ⁴⁾ Auf den ersten Blick mag bei dieser Methode kein Fortschritt festzustellen sein, da gleiche Tätigkeiten in der gesamten Industrie ohne Rücksicht auf die jeweilige technische Ausstattung des Arbeitsplatzes und die sonstigen Arbeits-

1) Fritz Salm, a.a.O., S.2.

2) Fritz Salm, ebenda.

3) Vgl. Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Textilindustrie vom 13.2.1964.

4) Vgl. Manteltarifvertrag für die Schuhindustrie des Bundesgebietes vom 1.6.1963.

bedingungen gleich entlohnt werden. "Diese Lohngruppen haben jedoch den großen Vorteil, daß der Wille der Tarifparteien sehr genau präzisiert ist. Wenn eine bestimmte Tätigkeit ausgeführt wird, so ist über ihre Einstufung keine Diskussion im Einzelfalle möglich, es sei denn, daß es sich um die gleiche Tätigkeit handelt, die je nach Schwierigkeitsgrad in der einen oder anderen Lohngruppe eingestuft werden kann". ¹⁾ Auch kann sich bei diesem Verfahren eine nachhaltige technische Veränderung mit gleichzeitiger Verringerung des Arbeitswertes für eine bestimmte Tätigkeit erst nach Kündigung des Tarifvertrages im Lohn auswirken. Ein solches System der Grundlohnfindung ist aber nur deshalb praktikabel, weil die (Textil- und) Bekleidungsindustrie "bei aller Vielfalt weitgehend standardisierte Arbeitsplätze haben, die sich in ihren Arbeitsbedingungen von Betrieb zu Betrieb nicht wesentlich voneinander unterscheiden." ²⁾

Außer diesen "reinen" Typen findet man in den Tarifverträgen auch Kombinationen der beiden zuletzt behandelten Lohnfindungsmethoden, meistens in der Art, daß den einzelnen nach Arbeitsschwierigkeiten gestaffelten Lohngruppen Arbeits- oder Richtbeispiele aus dem jeweiligen Geltungsbereich zugeordnet werden, um die Eingruppierung im Betrieb zu erleichtern. Diese Systeme sind recht häufig im Bergbau und in einigen Sektoren des Bereichs Nahrung-GenußGaststätten anzutreffen.

In den meisten Industriezweigen aber genügen die bisher besprochenen summarischen Arbeitsbewertungssysteme im Tarifvertrag nicht den Anforderungen, die Unternehmer und Arbeiter an ein Lohnfindungssystem stellen: Es konnten auf diese Weise weder die betrieblichen Besonderheiten berücksichtigt werden, noch war es möglich,

1) Hans Pornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.167.

2) Ebenda S.168.

die Anforderungsgrade sachgerecht zu ermitteln und zu entlohnen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer korrigierten die Mängel oft über den absoluten Geldbetrag, ohne danach zu fragen, "ob sich für diesen dann auch noch eine Begründung im Sinne der Prinzipien des Lohnbegründungsaufbaus finden ließ"; ¹⁾ es war eben "nur noch interessant, Unruhe bei den Betroffenen zu vermeiden und Abwanderungen zu verhindern". ²⁾ Je weitergehend aber die Fertigungsmethoden mechanisiert wurden, um so mehr verlangten auch die Arbeitnehmer nach einer hinsichtlich Arbeitsschwierigkeit und Anforderungsgrad differenzierten Lohnbegründung. "Wenn die Lohnsätze für die einzelnen Arbeiter nur in einem rein zufälligen Verhältnis zueinander stehen, ... wissen die Arbeiter nicht mehr, wo sie stehen, und sie schimpfen gegen Bevorzugungen. Darüber hinaus kann die Betriebsleitung sich nicht gut gegen Beschwerden der Gewerkschaft über Lohnungerechtigkeiten verteidigen." ³⁾ Da außerdem die Arbeiter Begründungen für die Lohnunterschiede im Tarifvertrag sehen wollen und auch die gewerkschaftlichen Untersuchungen über die Brauchbarkeit der analytischen Arbeitsbewertung zu einem positiven Ergebnis gekommen waren, ⁴⁾ stand ihrer Aufnahme in den Tarifvertrag von seiten der Gewerkschaften nichts mehr im Wege.

Diesbezügliche Forderungen wurden jedoch erst in der Zeit seit 1958 gestellt. Die Bestrebungen nach Tarifierung der analytischen Arbeitsbewertung standen in Zusammenhang mit den gewerkschaftlichen Bemühungen um eine betriebsnahe Tarifpolitik. Die entsprechenden Untersuchungen werden deshalb im 3. Kapitel dieser Arbeit ange stellt.

1) Hans K. Weng, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S.196.

2) Ebenda, S.196.

3) William F. Whyte, Löhne und Leistung, Köln u.Opladen 1958, S.218.

4) Hans K. Weng, a.a.O., S.213.

5) Lohnformen

Es ist Böhrs ¹⁾ zuzustimmen, daß sich keine Unternehmensleitung von der Notwendigkeit ausschließen könne, eine auf dem Tarifvertrag fußende, aber die besonderen Belange des Betriebes berücksichtigende Lohngestaltung zu verwenden, "weil eine sinnvolle Entlohnung der Arbeitenden nach der Art der Arbeit und der Höhe der individuellen Leistung einerseits die in jedem Menschen schlummernden Kräfte wirksam weckt und zur produktiven Entfaltung bringt und andererseits dazu beiträgt, daß die Arbeitenden ihren Lohn als gerecht empfinden." Es ergeben sich somit zwei wichtige Forderungen an die Lohngestaltung: Sie soll sowohl anforderungs- als auch leistungsgerecht sein.

Während die Grundlohnfindung, wie im vorhergehenden Abschnitt dargelegt, den unterschiedlichen Schwierigkeitsarten und -graden verschiedener Tätigkeiten Rechnung tragen soll, haben die Lohnformen die Funktion, die individuellen Leistungsschwankungen in quantitativer und qualitativer Hinsicht zu berücksichtigen.

Ein wesentlicher Unterschied in der Zielsetzung der Grundlohnfindung und der Lohnform ist folgender: Der Grundlohn "soll die Arbeitsleistung auf längere Sicht hin entlohnern, während die Lohnformen die kurzfristigen Leistungsschwankungen in Betracht ziehen." ²⁾ Die Lohnform hat aber nicht nur die Aufgabe, den Lohn an die Leistung, die in der Vergangenheit erbracht wurde, anzupassen, sie verfolgt außerdem noch das Ziel, die zukünftige Leistung zu beeinflussen. Gerade hinsichtlich der Wirksamkeit dieser Leistungsbeeinflussung ist der Gesichtspunkt der Fristigkeit von besonderer Bedeutung. Zwar wirkt sich ein

2) Helmut Martens, a.a.O., S.29.

1) Hermann Böhrs, Arbeitsleistung und Arbeitsentlohnung, Wiesbaden 1958, S.16.

als gerecht empfundenen Grundlohngefüge, das dazu evtl. noch Aufstiegschancen bietet, positiv auf die Leistungsbereitschaft der Schaffenden aus. Aber es darf nicht übersehen werden, daß ein einmal gewährter Lohnsatz wegen seiner Langfristigkeit zur Selbstverständlichkeit werden kann und dann seines Leistungsanreizes entbehrt; außerdem bietet nicht jede Position Aufstiegsmöglichkeit in eine höhere Lohnstufe. Der Leistungsanreiz, den die Lohnformen verursachen, ist dagegen ständig wirksam; er ermöglicht es u.U., selbst durch eine kurzfristige Mehrleistung kurzfristig mehr zu verdienen. Deshalb üben die Lohnformen offenbar einen stärkeren Einfluß auf die Arbeitsleistung aus, als es das Grundlohngefüge vermag.¹⁾ Dieser starke, anhaltende Leistungsanreiz ist besonders wichtig in Zeiten der Voll- oder gar Überbeschäftigung; denn eine Arbeitsmarktsituation, in der jeder Arbeiter jederzeit und überall Beschäftigung findet, bietet von sich aus wenig Leistungsanreiz. Wenn dagegen im Falle einer Entlassung Arbeitslosigkeit droht, so wird jeder Beschäftigte seine Bemühungen um eine hohe Arbeitsleistung von sich aus forcieren, um seinen Arbeitsplatz nicht zu verlieren.

Die Kurzfristigkeit der Wirkung der Lohnformen kann auch dem Unternehmer sehr zustatten kommen; denn er kann durch die entsprechende Lohnform die Arbeitsleistung so beeinflussen, daß kurzfristig sich stellenden betrieblichen Leistungsanforderungen entsprochen werden kann.

Wenn hier die Aufgaben der Grundlohnrelationen und der Lohnformen getrennt behandelt werden - es geschieht hier wie übrigens auch in fast allen Tarifverträgen wegen der daraus resultierenden besseren Überschaubarkeit - so darf daraus nicht der Eindruck entstehen, als ob die Ziele dieser beiden Komponenten der Lohn-

1) Helmut Martens, a.a.O., S.27.

findung unabhängig voneinander verfolgt werden könnten. Im Gegenteil, sie stehen in einer engen wechselseitigen Abhängigkeit, und sie müssen so aufeinander abgestimmt sein, daß unter Aufrechterhaltung eines genügend großen Leistungsanreizes das Gleichgewicht zwischen Arbeitsschwierigkeiten und Lohn (für den einzelnen Arbeiter) und - unter einem anderen Aspekt - das Gleichgewicht zwischen Angebot an Arbeitsplätzen und Nachfrage nach diesen Arbeitsplätzen gesichert ist. ¹⁾

Außerdem bedarf es noch eines Hinweises: Es kann im Rahmen der Themenstellung dieser Arbeit nur auf das Arbeitsentgelt als Mittel der Leistungsbeeinflussung eingegangen werden. Dabei wird aber nicht übersehen, daß es außerdem noch andere Mittel zur Steigerung der menschlichen Arbeitsleistung gibt, wie z.B. Gestaltung des Arbeitsplatzes, Verbesserung des Betriebsklimas, Statussymbole etc. Ferner muß beachtet werden, daß die Wirksamkeit aller Faktoren des Leistungsanreizes und des Leistungslohnes an ein Minimum der Zustimmung auf seiten der Arbeitnehmer gebunden ist. ²⁾

In den folgenden Abschnitten ist nun zu untersuchen, inwieweit die in den derzeitigen Tarifverträgen vereinbarten Lohnformen ihren hier dargelegten Funktionen genügen und inwieweit die tariflichen Normen in der Praxis korrigiert werden können bzw. müssen, um - auf spezielle betriebliche Anforderungen zugeschnitten - ihre Aufgabe erfüllen^{zu} können.

1) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hamelrath, a.a.O., S.90.

2) Burkart Lutz, Die technischen und sozialen Grenzen der Leistungsentlohnung, in: Lohnpolitik und Lohn-technik heute, a.a.O., S.131.

a) Zeitlohn

Wie aus dem vorhergehenden Abschnitt hervorgeht, sollen hier alle Lohnformen, also auch der Zeitlohn, als Mittel der Leistungsentlohnung betrachtet werden. In der Literatur wird der Begriff des Leistungslohnes vielfach nur auf Akkordlohn und Prämienlohn begrenzt. Diese Begriffsbildung geht davon aus, daß der Zeitlohn nicht auf der jeweiligen Leistung basiere und sich somit auch nicht den kurzfristigen Leistungsschwankungen anpasse. "Dabei wird übersehen, daß der Zeitlohn eben nur in den Fällen angewendet werden soll, in denen solche Schwankungen kaum oder überhaupt nicht vorkommen; wo bei Zeitlohn die persönliche Leistung schwankt, diese Änderung aber zahlenmäßig nicht einwandfrei meßbar ist, kann auf anderem Wege eine Berücksichtigung der individuellen Leistung erfolgen (Lohnsatzänderung aufgrund einer Leistungsbewertung)." ¹⁾ Diese Tatsache rechtfertigt es, auch den Zeitlohn unter den Begriff Leistungslohn zu subsumieren. - Außerdem ist es betriebswirtschaftlich erforderlich, auch den Zeitlohn zum Leistungslohn zu entwickeln, wenn man nicht auf einen Leistungsanreiz über den Grundlohnsatz hinaus bei allen Zeitlöhnern verzichten will.

In den Tarifverträgen unterscheidet man jedoch zwischen Leistungslohn, wobei man unter Leistungslöhnen die Akkord- und Prämienlöhne faßt, und Zeitlohn. Schon diese Unterscheidung kennzeichnet, daß man grundsätzlich keinen Zusammenhang zwischen individueller Leistung und Leistungsschwankungen der Zeitlohnarbeiter einerseits und dem tariflichen Zeitlohn andererseits sieht. Zwar ist Zeitlohnarbeit, "solche Arbeit,

1) Helmut Martens, a.a.O., S.31.

bei der die Vergütung (Entlohnung) nicht unmittelbar nach dem jeweils festgestellten Arbeitsergebnis erfolgt", ¹⁾ und aufgrund der Art der Arbeit meistens nicht erfolgen kann; das heißt aber nicht, daß nicht in einer anderen Weise eine Verbindung zwischen Tariflohn und individueller Leistung hergestellt werden könnte.

Schon die in vielen Tarifverträgen gemachte Aussage, daß Tariflohnsätze Mindestlohnsätze seien, bestätigt diese Behauptung. Dadurch wird nämlich, wenn auch unausgesprochen, so doch - für den Funktionär und sonstigen interessierten Arbeitnehmer erkenntlich - auf die gewerkschaftliche These verwiesen, daß der Mindestlohn das der Mindest- oder Normalleistung adäquate Arbeitsentgelt sei. Ganz selten wird, wie z.B. im Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe; ²⁾ dieser Gedankengang in bezug auf den Zeitlohn auch ausdrücklich fortgesetzt; es heißt da, daß über die Tariflöhne (= Mindestlöhne) hinaus "der Lohn der freien Vereinbarung nach Maßgabe der Leistung" unterliege und daß der Tariflohn dem Arbeitgeber Anspruch auf Normalleistung gebe, wobei unter Normalleistung jene Leistung verstanden wird, " die von jedem hinreichend geeigneten Arbeitnehmer nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht werden kann."

Dieses ist ein seitens der Gewerkschaft gewiß gut gemeinter Versuch, das aus der Leistung oberhalb der Normalleistung resultierende übertarifliche Arbeitsentgelt der Zeitlöhner zu sichern. Bei genauerer Betrachtung aber erweisen sich die hier vereinbarten Formulierungen als wenig konkret. Außerdem ist der Begriff der Normalleistung, wie die Definition auch

1) Vgl.: Manteltarifvertrag für die Fleischwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen vom 15.8.1963, S.6.

2) Manteltarifvertrag für das graphische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland, vom 18.1.1961, S.8.

zeigt, in der Praxis wenig brauchbar. So wertvoll es für einen Tarifvertrag schon ist, wenn darauf hingewiesen wird, daß auch der Zeitlohn als Leistungslohn entwickelt werden kann, so ist der besprochene Passus doch nicht mehr als eine Empfehlung zur geschickten Argumentation bei der betrieblichen oder einzelvertraglichen Vereinbarung übertariflicher Zahlungen. Als Versuch, den Zeitlohn tariflich zum Leistungslohn auszubauen, um somit einerseits tariflich zu einer leistungsgerechten Entlohnung zu gelangen und außerdem auch dem tariflichen Zeitlohn den Leistungsanreiz zu ermöglichen und dadurch andererseits einen Teil der übertariflichen Leistungen zu tarifieren, kann diese Empfehlung nicht betrachtet werden. ¹⁾

Weit verbreiteter sind

- 1) Vereinbarungen zugunsten von Zeitlöhnern, die mit Fließarbeit beschäftigt sind, und solchen, deren Beschäftigung im Zusammenhang mit Akkordarbeit steht, und
- 2) Vereinbarungen zugunsten von Facharbeitern, die zwar in Betrieben oder Betriebsabteilungen mit Akkordlohnarbeit beschäftigt sind, selbst aber aufgrund der Eigenart ihrer Tätigkeit nur im Zeitlohn arbeiten können.

Die unter 1) genannten Vereinbarungen gehen davon aus, daß derartigen Zeitlohnarbeitern durch die Maschinengeschwindigkeit bzw. durch das Arbeitstempo der Akkordarbeiter eine Leistung vorgegeben wird, die über der Normalleistung liegt; sie können ihre Arbeitsgeschwindigkeit nicht selbst bestimmen. Man versucht, diesen Zeilöhnern dadurch gerecht zu werden, daß man feste prozentuale Zuschläge auf den Zeitlohn gewährt

1) Von größerer Bedeutung in dieser Hinsicht waren die gewerkschaftlichen Bemühungen, die tariflichen Zeitlöhne relativ zu den tariflichen Akkordrichtsätzen anzuheben. - Dieser Hinweis mag hier genügen. Näheres im dritten Kapitel.

bzw. sie am Arbeitsergebnis der Akkordlöhner proportional beteiligt. -

Bei den unter 2) genannten Vereinbarungen für Facharbeiter im Zeitlohn liegt das Hauptmotiv in dem Versuch, eine Diskriminierung der Facharbeiter gegenüber den Akkordarbeitern, die durchweg angelernte Kräfte sind, zu vermeiden.

In diesen Fällen erfüllen Lohnsatzänderungen die gestellten Aufgaben; denn auf einen zusätzlichen Leistungsanreiz kann verzichtet werden, weil der Arbeiter ohnehin keinen Einfluß auf das Arbeitstempo hat.

Die in den durchgesehenen Tarifverträgen gefundene Optimal-Lösung, den tariflichen Zeitlohn an die individuellen Leistungen und Leistungsschwankungen anpassen zu können und der betrieblichen Lohnpolitik somit nur wenig Anlaß zu besonderer Aktivität zu geben, gleichzeitig aber auch dem gewerkschaftlichen Bedürfnis nach Lohnsicherheit Genüge zu tun, ist für die Arbeitnehmer der ausländischen Streitkräfte in metallverarbeitenden Großbetrieben ¹⁾ beschlossen worden. Nach diesem Tarifvertrag "erhalten alle Arbeitnehmer in arbeiterrentenversicherungspflichtiger Beschäftigung gestaffelte Leistungszulagen, deren Summe im Durchschnitt mindestens 8 % des Gesamtbetrages ihrer tarifvertraglich festgesetzten Tabellenlöhne beträgt. Die Zulagen werden als v.H. - Sätze zum Lohn der Arbeitnehmer gezahlt. Sie werden in verschiedene Leistungsstufen gestaffelt, deren Abstufung zueinander nicht weniger als 2 % betragen soll. Die höchste Stufe darf 15 % nicht überschreiten. Die Art der Mitwirkung des Betriebsrates bei der Durchführung der Leistungsbewertung wird durch Betriebsvereinbarung geregelt." Diese Bestimmungen

1) Sonderbestimmungen "E" des TV - AL für die Arbeitnehmer der ausländischen Streitkräfte in metallverarbeitenden Großbetrieben vom 30.6.1960, S.10.

verbinden die für die Lohnsicherheit erforderliche Starrheit mit einem Maximum an Elastizität, um den betriebswirtschaftlichen Aufgaben eines Leistungslohnes Rechnung zu tragen.

Solche Vereinbarungen, obwohl offensichtlich schon seit längerem bekannt, sind z.Z. noch äußerst selten. Sie können somit auch nicht den Eindruck verwischen, daß die Gewerkschaften nur sehr zögernd den Zeitlohn im Tarifvertrag zu einem Leistungslohn mit allen nötigen Detailbestimmungen entwickeln und den Unternehmen dadurch das Feld zur Verwirklichung einer betrieblichen Lohnkonzeption überlassen. Gewiß, das Gebiet der Leistungsbewertung für Zeitlöhner ist heute noch nicht so weit erschlossen wie z.B. das der Arbeitsbewertung; trotzdem kann die Notwendigkeit nicht bezweifelt werden, daß auch die Zeitlöhner nach ihrer individuellen Leistung entlohnt werden müssen. Von der Wissenschaft sind schon seit langem zahlreiche Verfahren dazu entwickelt worden,¹⁾ die z.T. in der Praxis auch angewendet werden.²⁾

Die gewerkschaftliche Zurückhaltung auf diesem Gebiet verwundert um so mehr, als bei der Wahl des Bewertungsverfahrens, der Art, Zahl und Gewichtung der Leistungsbewertungsmerkmale, bei der Einführung des Verfahrens und schließlich bei der Leistungsschätzung über eine Fülle von Ermessensfragen zu entscheiden ist; solange darüber aber keine Tarifvereinbarungen existieren, werden die durch Leistungsschätzung entstandenen Lohn-

1) Vgl.: Theodor Baldus, Leistungsgehälter nach analytischer Arbeitsbewertung, in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft, Wiesbaden 1952, S. 90 f, und Gerhard Hundertmark, Der gerechte Lohn als betriebswirtschaftliches Problem, Diss., Köln 1953, S. 50. Helmut Martens, Grundlagen und Formen der Entlohnung, Berlin 1928, S. 29, S. 66 ff.

2) Vgl.: Emil Hohmann, Der Leistungslohn als schwankungsfreie Existenzgrundlage, in: Mensch und Arbeit, München 1952, S. 77 f.

teile sich auch der gewerkschaftlichen Kontrolle entziehen. Ferner besteht zumindest theoretisch die Gefahr, daß dann in die Leistungsbewertung Komponenten der Persönlichkeitsbewertung Eingang finden, die einerseits mit der persönlichen Leistung nur in mittelbarem Zusammenhang stehen, andererseits aber Entwicklungen einleiten können, denen die Gewerkschaften sonst sehr skeptisch gegenüber stehen, wie z.B. in dem Fall, wenn die Betriebstreue als Bewertungsmerkmal aufgenommen und dazu noch ein starkes Gewicht bekommen würde. Die daraus resultierende Verminderung der Mobilität der Arbeitskräfte könnte es den Gewerkschaften erheblich erschweren, ihre lohnpolitischen Ziele zu realisieren. Darüber hinaus dürfte es nicht leicht sein, nachdem sich eine bestimmte Lohnstruktur eingebürgert hat, diese zu ändern, indem man sie auf völlig andere Grundlagen stellt.

Trotz dieser Kritik darf aber nicht übersehen werden, daß es äußerst schwierig sein würde, wenn nicht in manchen Fällen sogar unmöglich, Leistungsbewertungssysteme für Zeitlöhner in allen Einzelheiten in regionalen oder selbst in langfristigeren Firmen-Tarifverträgen festzulegen, die gleichzeitig für die unterschiedlichen betrieblichen Gegebenheiten und Situationen elastisch genug sind; denn die Arbeitsverrichtungen sind sehr verschiedenartig und lassen deshalb einen überall gleichen Bewertungsmaßstab nicht zu. Außerdem stellt die Leistungsbewertung noch mehr als die Arbeitsbewertung auf die Leistungsbeeinflussung ab. "Art und Ausmaß der betrieblich erwünschten individuellen Leistung sind in den einzelnen Unternehmungen unterschiedlich. Die persönliche Leistung muß deshalb von Fall zu Fall in einer anderen Richtung und Stärke beeinflusst werden." ¹⁾ - Dennoch ist ein Verfahren denkbar, dessen Rahmenbestimmungen tariflich fixiert sein können und dessen Zu-

1) Erich Kosiol, a.a.O., S.62.

schnitt auf den Einzelfall von den Tarifparteien auf die Betriebsparteien delegiert wird.

Die Bedeutung, die eine Tarifierung der übertariflichen Zeitlohnanteile für die Gewerkschaftspolitik hat, wird noch dadurch unterstrichen, daß gemäß der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung vom Oktober 1962 in der Bundesrepublik 61,0 % aller erfaßten Arbeiter und 51 % aller erfaßten Arbeiterinnen ¹⁾ im Zeitlohn tätig waren.

b) Akkordlohn

Im Gegensatz zum Zeitlohn sind im Akkordlohn Leistungsmenge und Lohnhöhe unmittelbar miteinander verbunden. In allen bekannten Tarifverträgen ist der Akkordlohn als proportionaler Mengenleistungslohn ausgebildet. "Zwischen jedem unter oder über der Normalleistung liegenden Leistungsgrad besteht ein zwingender Zusammenhang mit einem entsprechenden Geldverdienst"; ²⁾ aus diesem Grunde sind die auf Mehrleistung beruhenden Akkordverdienstanteile auch tarifliche Verdienste, sofern das angewandte Akkordsystem davon ausgeht, daß für die Normalleistung der tariflich vereinbarte Akkordrichtsatz gezahlt wird und nicht etwa ein betrieblich vereinbarter höherer Akkordrichtsatz.

Diese Meinung wird in der Literatur nicht von allen Autoren geteilt. Fürstenberg ³⁾ z.B. und in Anlehnung an ihn auch Deckers ⁴⁾ legen dar, daß die Akkordlöhne

1) Wolf von der Decken, Bruttostundenverdienste der Arbeiter nach Leistungsgruppen, Wirtschaft und Statistik, Stuttgart, Mainz, 1965, Heft 5, S. 309.

2) Hans Rehmann, Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag? in: Arbeit und Recht, Köln 1963, S. 12.

3) Friedrich Fürstenberg, Probleme der Lohnstruktur. Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der Lohnunterschiede, Tübingen 1958, S. 34 ff.

4) Hans Deckers, Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag? Diss., Münster 1960, S. 55 f.

weitgehend den tariflichen Verdienstregelungen entzogen seien. Fürstenberg geht dabei allerdings grundsätzlich von falschen Voraussetzungen aus, wenn er meint, daß "jeder Akkordlohn ... sich aus dem Akkordgrundlohn (tariflicher Grundlohn plus betrieblich vereinbarter Akkordzuschlag), der zugleich Mindestlohn für Stücklöhner im Einlernverfahren ist, und einem Leistungszuschlag zusammen-(setze)." ¹⁾ Denn bei weitem nicht jeder "Akkordgrundlohn" enthält schon einen betrieblich vereinbarten Akkordzuschlag. In der Regel dürfte sich der "Akkordgrundlohn" (in der allgemein üblichen und hier benutzten Terminologie: Akkordrichtsatz oder Akkordbasis) aus dem tariflichen Akkordgrundlohn und dem tariflichen Akkordzuschlag ergeben.

Dennoch verdienen die anderen Argumente Fürstenbergs Beachtung: Er weist darauf hin, daß die tatsächlichen Akkordverdienste weniger von den Tarifbestimmungen, als von der Vorgabezeit und der effektiven Stückzeit abhängen. Nachdem er kurz die möglichen Auswirkungen auf die Akkordverdienste erwähnt, die aus Arbeitserleichterungen nach technischen Verbesserungen resultieren, kommt er zu dem Schluß, "daß bei Bestehen eines Systems von Leistungslöhnen die Effektivverdienste nicht im Kontrollbereich der Tarifpartner liegen, sondern von den einzelbetrieblichen Vereinbarungen sowie den Anweisungen an die Zeitehmer und den Reaktionen der Arbeitsgruppen auf deren Ausführung abhängen." ²⁾ Diese Andeutungen lassen erkennen, daß die effektiven Akkordverdienste vielfältigen Abhängigkeiten unterliegen, deren eine der Tarifvertrag ist. Im folgenden wird abzuwägen sein, inwieweit die derzeitigen Tarifverträge die tatsächlichen Akkordverdienste beeinflussen, welche anderen Einflußmöglichkeiten es gibt und welches Gewicht sie gegenüber den tarifvertraglichen Bestimmungen haben.

1) Friedrich Fürstenberg, a.a.O., S.34.

2) Ebenda, S.35

Zuvor sei jedoch noch darauf hingewiesen, daß der Tarifvertrag den Betriebsparteien, d.h. Betriebsrat und Arbeitgeber, grundsätzlich freie Hand läßt, welche von den im Tarifvertrag erwähnten Lohnformen angewandt werden; bisweilen findet man aber auch tarifliche Vorschriften, daß solche Arbeiten, die in ihrem Ergebnis nach Zeit oder Menge bestimmbar sind, im Akkord vergeben werden sollen.

Die Lohnform Akkordlohn findet in den einzelnen Tarifverträgen sehr unterschiedliche Beachtung. In zahlreichen Tarifverträgen wird der Akkordlohn nicht einmal erwähnt, während andere Tarifverträge sehr detaillierte Bestimmungen über Einführung und Durchführung der Entlohnung nach Zeitvorgabe enthalten.

Man kann zwar sagen, daß der Akkordlohn grundsätzlich in d e n Tarifverträgen gar nicht oder nur sehr kurz behandelt wird, in deren Geltungsbereichen er aufgrund der Art der Tätigkeiten gar nicht oder nur selten angewendet wird, wie z.B. in den Betrieben mit ausschließlich handwerklicher Fertigung. Manchmal aber hatten die Gewerkschaften aber auch andere Gründe, Bestimmungen über den Akkordlohn nicht in den Tarifvertrag aufzunehmen und nur den Zeitlohn zu gestatten. So wird z.B. im graphischen Gewerbe erst in dem am 1.1.1959 in Kraft getretenen Manteltarifvertrag erstmals eine andere Entlohnungsform als Zeitlohn zugelassen, weil in dieser Branche bis dahin, "besonders in den Buch- und Offsetdruckereien, jede Durchführung von Zeitaufnahmen als Antreibermethode angesehen (wurde)". ¹⁾

Die meisten anderen Gewerkschaften jedoch gaben sich selbstbewußter; sie glaubten, daß dem Akkordsystem durch entsprechende Tarifvereinbarungen und durch das obli-

1) O.Autor, Die Entlohnung nach Zeitvorgabe im graphischen Gewerbe, Schriftenreihe der IG Druck und Papier in der Bundesrepublik Deutschland einschl. Berlin, Heft 11, o.O., o.J.; S.5.

gatorische Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates gem. § 56 Abs. 1 Buchstabe g und h BetrVerfG die eigentlichen "Giftzähne" gezogen seien. Und tatsächlich stellte die tarifliche Vereinbarung der Normalleistung als Leistungsmaß für die effektive Leistung und gleichzeitig als Leistungsäquivalent für den Akkordrichtsatz einen großen Schritt auf dem theoretischen Wege zur Entlohnung des tatsächlichen Leistungsgrades, zur tariflichen Sicherung des Akkordlohnes in voller Höhe und somit zur Tarifierung der Ecklöhne dar. Heute noch darf die Bezugnahme auf den Normallohn als theoretisches Kernstück der Tarifbestimmungen über den Akkordlohn angesehen werden; praktisch jeder Tarifvertrag enthält diese Bezugnahme, sofern die Akkordentlohnung überhaupt in ihm abgehandelt wird.

Doch welchen Wert hat die Normalleistung als Leistungsmaß und Entlohnungsgrundlage sowie als Mittel zur Tarifierung der Effektivlöhne in der Praxis?

Gegenüber den beiden anderen Leistungsgrößen, der Bestleistung und der mittleren Leistung, die grundsätzlich als Leistungsmaßstab zur Diskussion standen, hat die Normalleistung im wesentlichen folgende Vorteile:

Da es sich bei ihr um eine Leistungshöhe handelt, die von jedem ausreichend geeigneten Arbeiter bei voller Übung und Einarbeitung sowie befriedigendem Einsatz erreicht werden kann, ist diese Leistungshöhe, für den Zeitstudienmann für jede Tätigkeit relativ gut vorstellbar, im Gegensatz zur Bestleistung, die nur sehr selten und - bei nur von wenigen Arbeitern ausgeführten Tätigkeiten - vielleicht gar nicht vorkommt. Gegenüber der mittleren Leistung hat die Normalleistung den Vorzug, eine von dem jeweiligen Leistungsniveau unabhängige Größe zu sein, die somit besser als Norm gelten kann. ¹⁾

¹⁾ Vgl. Hermann Böhrs, Probleme der Vorgabezeit, München 1950, S.36 f.

Aber diese Vorzüge gelten eben nur relativ. Trotz aller Bemühungen bleibt die Definition für die Normalleistung unscharf, und sie kann dem Zeitstudienmann nur ein wenig konkreter Maßstab bei seiner praktischen Tätigkeit sein, zumal in den Tarifverträgen keine Vergleichsgrößen für die Höhenlage der Normalleistung festgelegt sind. "Der Tarif sagt ferner nichts darüber aus, ob die normale und die übernormale Leistung sich auf die Leistung des Arbeitenden, also auf seine Anstrengung, oder auf den Ertrag seiner Anstrengung in Form von Erzeugung, also auf die Sachleistung, bezieht. In der Praxis wird meist die Erzeugung zugrunde gelegt." 1) Jedoch wird "der Schätzvorgang ... intuitiv in der Weise durchgeführt, daß der Schätzende die Anstrengung des Ausführenden mitempfindet. Er schätzt also seine innere Leistung. Da jeder Mensch anders geeignet, ausgebildet und eingeübt ist, muß er zur Erzielung der gleichen Sachleistung eine verschiedene innere Leistung vollbringen." 2) Geht man von dieser Aussage aus, so kann die Normalleistung in bezug auf die Sachleistung eine sehr variable Norm sein. Da aber betriebswirtschaftlich letztlich bei einem Mengenleistungslohn nur auf die Sachleistung abgestellt sein kann, würde eine Normalleistung, zu deren Ermittlung auf die innere Leistung des Arbeitenden zurückgegriffen wird, als Leistungsmaßstab in der Praxis unbrauchbar sein.

Darüber hinaus fehlt der Normalleistung ein Kriterium, das jedem Maßstab innewohnen muß: es ist die Ausrichtung an einer für alle Zeit festgelegten Größe, die jederzeit mit der im Bewußtsein der einzelnen Zeitnehmer befindlichen "Normalleistung" verglichen werden könnte. Somit kann auch keine Eichung des "Meßinstruments" für die Normalleistung (oder Leistung überhaupt) vorgenommen werden. Deshalb ist es durchaus

-
- 1) Hans Euler, Hans Stevens, Bruno Heimannsberg, a.a.O., S. 21.
 - 2) Paul F. Fornallaz, Die auffallendsten Unzulänglichkeiten der betrieblichen Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohn technik heute, a.a.O., S. 161.

möglich, daß sich die Vorstellung des Zeitstudienmannes über die Höhenlage der Normalleistung um so weiter von der Norm entfernt, je weiter die Ausbildung für ihn zurückliegt.

Die Unsicherheit, die schon aus der für die Praxis wenig brauchbaren Definition für die Normalleistung resultiert, wird noch dadurch gesteigert, daß nur höchst selten im Tarifvertrag die Methode bestimmt ist, nach der die Normalleistung ermittelt werden soll. Aber selbst, wenn man sich im Tarifvertrag auf REFA oder Bedeaux beruft, so ist über die tatsächlich angewendete Methode noch nichts gesagt, weil sich "jeder Betrieb sein eigenes REFA - System zurecht gemacht hat" oder noch den REFA - Grundsätzen treu geblieben ist, die vor einigen Jahrzehnten maßgebend waren.¹⁾

Insgesamt sind die Tarifbestimmungen zur Ermittlung der Normalleistung sehr ungenau und die Überwachung der sachgerechten Anwendung der Bestimmungen sehr schwierig. In der Praxis ergeben sich somit immer wieder Differenzen in der Bestimmung der Normalleistung. Das bedeutet, daß der effektive Lohn zu einem Teil vom Zeitstudienmann abhängt, und zwar günstigstenfalls von seinen Fähigkeiten, ungünstigstenfalls von seinem Wohlwollen. Einerseits ergibt sich dadurch eine beträchtliche Unsicherheit über die Verdienstchancen, andererseits ist es erklärlich, daß der Arbeiter der Tätigkeit des Zeitstudienmannes mehr Aufmerksamkeit widmet als dem Tarifvertrag.

Dabei ist die Höhe der Normalleistung nur eine der Komponenten, die für die Länge der Vorgabezeit und somit für die Verdiensthöhe relevant sind, und jede Komponente stellt eine neue potentielle Fehlerquelle dar.

Mit der Ermittlung der Normalleistung ist das Leistungs-

1) Hans Rehhahn, Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag? in: Arbeit und Recht, a.a.O., S.12.

gradschätzen eng verbunden. Bekanntlich schätzt der Zeitstudienmann den Leistungsgrad, unter dem die beobachtete Tätigkeit ausgeführt wird, im Verhältnis zur Normalleistung, wobei ein Leistungsgrad von 100 % der Normalleistung entspricht. Voraussetzung für die Bestimmung des richtigen Leistungsgrades ist deshalb die richtige Vorstellung des Zeitstudienmannes über die Höhenlage der Normalleistung. Andernfalls multipliziert sich der absolute Fehler aus der Normalleistung trotz richtigen Leistungsgradschätzens mit dem tatsächlichen Leistungsgrad.

Aber auch das Leistungsgradschätzen selbst weist eine Fülle von Fehlermöglichkeiten auf. Kritische Hinweise darauf ziehen sich wie ein roter Faden durch die gesamte gewerkschaftliche Literatur und auch durch einen großen Teil der wissenschaftlichen Abhandlungen über Akkordentlohnung, während von Arbeitgeberseite die Ergebnisse des nach anerkannten Methoden durchgeführten Leistungsgradschätzens gern als objektiv und unantastbar hingestellt werden. Da die Argumentation im einzelnen als bekannt vorausgesetzt werden darf, mag eine kurze Darstellung der wesentlichsten Fehlermöglichkeiten für die hier geforderte Fragestellung genügen.

Ebenso wie für die Ermittlung der Normalleistung ist auch für das Leistungsgradschätzen in den meisten Tarifverträgen kein bestimmtes methodisches Verfahren vorgeschrieben, so daß die Methode der Leistungsgradbestimmung von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich ist, wenn in den meisten auch REFA in irgendeiner Abwandlung angewandt wird. Dadurch ist schon von der angewandten Methode her durch den Tarifvertrag keine Gewähr gegeben, daß die Schätzerergebnisse einheitlich, d.h. den effektiven Leistungsgraden proportional ausfallen, geschweige, daß der geschätzte Leistungsgrad richtig ist. Die Gewähr ist um so geringer, je mehr Zeitnehmer mit unterschiedlichen Ausbildungen in einem

Unternehmen tätig sind. ¹⁾

Aber selbst wenn die Methode des Leistungsgradschätzens tariflich bestimmt ist und diese Vorschrift genau befolgt wird, so ergibt sich daraus noch nicht zwingend, daß der geschätzte Leistungsgrad gleich dem effektiven ist. Auch die besten Methoden der Leistungsgradermittlung - wozu hier auch die gegenwärtige REFA-Methode gerechnet wird - sind nicht im naturwissenschaftlichen Sinne exakt, weil Größen wie Bewegungsgeschwindigkeit, Kraftanspannung und Wirksamkeit sich im einzelnen nicht quantifizieren lassen. ²⁾

Eine der am häufigsten angeführten Schwächen des Leistungsgradschätzens ist die Schwierigkeit, den richtigen Leistungsgrad festzustellen, wenn eine hohe Wirksamkeit der individuellen Arbeitsmethode großen Anteil an ihm hat. ³⁾ Die Zeitstudienleute werden bei ihrer Ausbildung nicht "auf die Schätzung des menschlichen Leistungsgrades in seiner Gesamtheit, sondern auf die vordergründigste seiner Komponenten, die Geschwindigkeit," trainiert. "Dadurch wird die Aufmerksamkeit der Arbeitsstudienleute von der Wahrnehmung der zwar schwerer zu erfassenden, aber nicht weniger wichtigen Methoden-

-
- 1) Vgl. Ergebnisse eines Experiments von Tom Lupton, Geld für Leistung, Übersetzung der Nr.11 der Schriftenreihe des Ministeriums für wissenschaftliche und industrielle Untersuchungen. Probleme des Fortschritts in der Industrie, London, Her Majesty's Stationary Office, 1961, in: Afa-Informationen, Köln 1962, Heft 7/8, S.12.
 - 2) Vgl. Pechold, Begriff, Wesen und Einflußgrößen des menschlichen Leistungsgrades, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.47 ff. und o.Autor, Die Ermittlung von Vorgabezeiten zur Akkordfestsetzung (Ergebnisse eines internationalen Gewerkschaftsseminars), Afa-Informationen, Köln 1961, S.155.
 - 3) Vgl. z.B.: Paul F. Fornallaz, Die auffallendsten Unzulänglichkeiten der betrieblichen Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.152 u. Hans Pornschlegel, Der Übungszuwachs der menschlichen Leistung im Blickfeld des Betriebsrates, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.69 f.

unterschiede abgelenkt, was eine zusätzliche Erschwerung dieser Wahrnehmung bedeutet." ¹⁾ Da aber hohe und sehr hohe Leistungsgrade nicht nur durch höhere Bewegungsgeschwindigkeit, sondern vorwiegend durch die individuelle Arbeitsmethode erzielt werden können, laufen gerade die besonders leistungsfähigen Arbeiter Gefahr, infolge mangelhafter Berücksichtigung der Wirksamkeit hinsichtlich ihres Leistungsgrades zu niedrig geschätzt zu werden.

Das Leistungsgradschätzen wird auch dadurch erschwert, daß der Zeitstudienmann im Betrieb bei jeder Aufnahme einen anderen Arbeiter zu sehen bekommt und er oft im Betrieb nur einen einzigen Arbeiter findet, der eine bestimmte Tätigkeit ausführt. "In den wenigen Fällen, in denen mehrere Arbeiter auf ein und denselben Arbeitsgang eingeübt sind, kann der Arbeitsstudienmann sie fast nie unmittelbar nacheinander beobachten, weil zwischen der Ausführung der verschiedenen Aufträge zuweilen Tage oder gar Wochen verfließen. ... Jeder genaue Vergleich der Arbeitsweisen ist daher, bis auf vereinzelte Sonderfälle, im Betrieb unmöglich." ²⁾

Die Schwierigkeit, den Leistungsgrad richtig zu schätzen, wächst mit der Zahl der Einflußgrößen. "Die Wirkung der meßbaren (z.B. Abmessung, Losgröße) und der nicht oder nur unzureichend meßbaren Einflußarten (z.B. Sperrigkeit, Oberflächenspannung) auf die Leistung überlagern sich und lassen den menschlichen Leistungsgrad in seiner Form ohne eingehende Analyse schwer erkennen. Hinzu kommt, daß meist der Bestwert der Wirkung der einzelnen Einflußgröße nicht bekannt ist." ³⁾

Diese kurze Darstellung zeigt, daß die Bedingungen

1) Paul F. Fornallaz, Die auffallendsten Unzulänglichkeiten ... a.a.O., S.153.

2) Ebenda, S.152 und 160.

3) Hans Euler, Hans Stevens, Bruno Heimannsberg, a.a.O., S.70.

im Betrieb meistens nicht so günstig sind, wie Bramesfeld sie voraussetzt, um die Treffsicherheit des Leistungsgradschätzens durch gelernte Zeitstudienleute bis in einen Streubereich von $\pm 5\%$ einzuengen. Bramesfeld versteht in diesem Zusammenhang unter "günstigen Bedingungen" im wesentlichen:

- 1) die Arbeitsvorgänge, auf die sich die Schätzung bezieht, müssen sich möglichst nach der genau gleichen Arbeitsmethode vollziehen,
- 2) die Leistung muß gesehen werden können,
- 3) zur Ermittlung der Normalleistung darf nur die Schätzung solcher Leistungsgrade verwendet werden, die nicht allzuweit von der zu erwartenden Lage der Normalleistung abweichen.

Ohne Übertreibung darf man wohl sagen, daß in den meisten Fällen zumindest eine dieser Voraussetzungen nicht erfüllt wird, z.T. können es auch zwei oder alle drei sein. Sofern aber die geforderten günstigen Voraussetzungen nicht vorliegen, kann sich nach Bramesfeld der Streubereich der geschätzten Leistungsgrade durchaus um $\pm 10\%$ ²⁾ vom tatsächlichen Leistungsgrad bewegen. - Es darf angenommen werden, daß hierin schon der Fehler aus falscher Vorstellung über die Höhenlage der Normalleistung enthalten ist, da in der Praxis diese Fehlerursachen nur schwer zu trennen sind.

Bramesfeld stellt auch ganz bestimmte Anforderungen an Schulung und Erfahrung der Beobachter, die "auch die

1) E. Bramesfeld, Der Beitrag des Arbeitsstudiums zur Lohnfindung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.100 f.

2) E. Bramesfeld, Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen von G. Lehmann und E. Bramesfeld, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.350. - Dieser Schwankungsbereich in der Treffsicherheit stimmt in etwa mit dem durchschnittlichen Fehler von $\pm 11,4\%$ überein, den Fornallaz feststellte bei maßgebenden Fachleuten, die den Leistungsgrad mehrerer Arbeiter schätzten, die denselben Vorgang ausführten. (Paul F. Fornallaz, Feststellungen, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.46.)

Einsicht in etwa vorhandene subjektive Neigungen zu Fehlurteilen umfassen" ¹⁾ müssen. Derartige Neigungen wird man jedoch kaum ganz eliminieren können, so daß die Beobachter immer einen mehr oder weniger großen Einfluß auf das Schätzungsergebnis ausüben werden. -

Damit soll die Darstellung der Fehler- bzw. Einflußmöglichkeiten bei der Ermittlung des Leistungsgrades abgeschlossen werden. Es zeigt sich bereits, daß trotz der tariflichen Festsetzung des Verfahrens zur Bestimmung der Vorgabezeit die Effektivlöhne bedeutenden Einflüssen unterliegen, die nicht durch den Tarifvertrag beseitigt werden können; denn letztlich resultieren diese Einflüsse aus solchen Schwächen der tariflich vorgeschriebenen Verfahren, die durch Tarifvertrag nicht behoben werden können, weil entsprechende Korrekturmöglichkeiten noch nicht bekannt sind.

Ähnlich verhält es sich bei der Bestimmung der anderen Komponenten der Vorgabezeit. Während die durch Zeitstudien ermittelten Zeiten durch Berücksichtigung des Leistungsgrades auf Normalzeiten umgerechnet werden, müssen zu diesen Normalzeiten noch die Verteil- und Erholungszeiten addiert werden, um die Vorgabezeit zu erhalten.

Verteil- und Erholungszeiten werden noch nicht regelmäßig in den Tarifverträgen erwähnt; meistens konnten die Gewerkschaften ihre diesbezüglichen Forderungen erst in allgemein gehaltenen Formulierungen durchsetzen, aber auch das bei weitem noch nicht in allen Tarifgebieten. Vielfach finden diese Zeiten als Nachsatz der Definition für Normalleistung Eingang in den Tarifvertrag, und es heißt dann etwa " ... unter der Voraussetzung, daß die in der Vorgabezeit enthaltenen Verteil-

1) E. Bramesfeld, Der Beitrag des Arbeitsstudiums zur Lohnfindung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.100 f.

und Erholungszeiten eingehalten werden." Durch eine derartige Formulierung ist allerdings weder zwingend etwas darüber gesagt, daß die Vorgabezeit Verteil- und Erholungszeiten enthalten muß, noch eine Aussage über die Art der Ermittlung, die besondere Ausweisung oder den Umfang dieser Zeiten getroffen. Größere Bedeutung haben deshalb schon Bestimmungen, wie sie z.B. im Bereich der Gewerkschaft Holz und der Gewerkschaft Textil und Bekleidung vereinbart worden sind. Es heißt da:

- " In der Vorgabezeit von nach Zeitstudien ermittelten Akkorden muß ein ausreichender Zuschlag für sachliche und persönliche Verteilzeiten sowie für Erholungszeiten enthalten sein," ¹⁾ und
- " Die nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen erforderlichen Erholungszuschläge sowie Zuschläge für sachliche und persönliche Verteilzeiten sind im Akkordansatz sinngemäß zu berücksichtigen und beim Zeitakkord auf Verlangen auszuweisen." ²⁾

Diese Vereinbarungen bieten dem Betriebsrat schon konkretere Handhaben zur Berücksichtigung von Verteil- und Erholungszeiten in der Vorgabezeit, wenngleich auch hier die Begriffe "ausreichend" und "nach arbeitswissenschaftlichen Grundsätzen erforderlich" einer Erläuterung bedürfen, ~~etwa~~ dadurch, daß Methoden zur Ermittlung von "ausreichenden" Verteil- und Erholungszeiten sowie Richt- und Vergleichswerte mit in den Tarifvertrag aufgenommen werden.

Derartig weitreichende Vereinbarungen sind in keinem Tarifvertrag gefunden worden. Die Schwierigkeiten, die der Aufnahme solcher Tarifbestimmungen in den Tarifvertrag - besonders in den regionalen Tarifvertrag einer

-
- 1) Lohntarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in Betrieben der Holzindustrie und des Serienmöbelhandwerks in Westfalen-Lippe, gültig ab 1.1.1963.
 - 2) Manteltarifvertrag für die gewerbl. Arbeitnehmer der Bekleidungsindustrie im Bundesgebiet, gültig ab 1.3.1958.

Branche mit heterogenen Produkten und Produktionsmitteln - entgegenstehen, dürfen allerdings nicht übersehen werden.

Die Verteilzeit - zumindest die sachliche Verteilzeit - muß ganz speziell auf den einzelnen Arbeitsplatz und den einzelnen Arbeitsauftrag zugeschnitten sein; diese Tatsache wirkt sich u.U.auch schon auf die Ermittlungsmethode aus. Die Bedeutung von Richtwerten ist deshalb oft sehr fragwürdig.

Die gleichen Schwierigkeiten, wenn auch nicht so ausgeprägt, machen sich auch bei der Aufnahme exakter Bestimmungen über Ermittlung und Umfang der Erholungszeiten in den Tarifvertrag bemerkbar. Jedoch ist bereits ein analytisches Verfahren ¹⁾ erarbeitet worden, das - analog zur analytischen Arbeitsbewertung - eine Berücksichtigung der speziellen Bedingungen des einzelnen Arbeitsplatzes und der einzelnen Arbeitsverrichtung weitestgehend gestattet. Als eigentliche Ursache für das Fehlen entsprechender Tarifbestimmungen müssen deshalb die unterschiedlichen Auffassungen auf Arbeitgeber- und Gewerkschaftsseite über die Methodik der Erholungszeitermittlung und hauptsächlich folgende Einzelprobleme ²⁾ angesehen werden:

- 1) Arbeitswissenschaftliche Berechtigung eines Mindesterholungszuschlages auch für leichteste Arbeiten,

-
- 1) Vgl.: H. Pornschlegel und R. Birkwald, Ermittlung von Erholungszeiten nach Belastungsvergleich; in: REFA - Nachrichten, Darmstadt 1963, S.208 ff.
 - 2) Eugen Oberhoff, Die Bedeutung der Arbeitswissenschaft und der Leistungsentlohnung für die tarifpolitische Praxis, Vortrag vor der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände im September 1960 in Wiesbaden, zitiert in: "Arbeitswissenschaft" und Tarifpolitik aus der Sicht der Arbeitgeber, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.25 f.

- 2) Höhe der energetischen Dauerleistungsgrenze für Männer und Frauen, bis zu der ein Erholungszuschlag nicht erforderlich ist,
- 3) Anrechenbarkeit von Wartezeiten auf die an sich erforderlichen Erholungszeiten,
- 4) Anrechenbarkeit von persönlichen Verteilzeiten,
- 5) Erholungswirksamkeit durch Arbeitswechsel und
- 6) Höhe der Zuschläge für nicht körperliche Belastung.

Die Meinungen der Tarifparteien zu diesen Fragen liegen noch weit auseinander; ein Kompromiß wird außer durch die entgegengesetzte Blickrichtung - hier überwiegend Arbeitskosten, dort überwiegend humanitäre Anliegen, bisweilen auch Lohnerhöhung - noch dadurch erschwert, daß die hierbei auftauchenden arbeitsphysiologischen Fragen noch nicht restlos beantwortet werden können. Nicht zuletzt werden auf beiden Seiten die Standpunkte auch deshalb so hartnäckig verteidigt, weil - nach Oberhoff - die Tarifierung der von den Gewerkschaften geforderten (und nach deren Meinung arbeitsphysiologisch notwendigen) Erholungszuschläge die Vorgabezeiten allgemein um 10 - 20 % erhöhen würde.

Die Auseinandersetzungen um Erholungszeitermittlung und -vorgabe und deren Tarifierung zwischen den beiden Dachverbänden und auch zwischen den Spitzengremien der einzelnen Gewerkschaften schließt jedoch keineswegs aus, daß in zahlreichen Unternehmen den diesbezüglichen Forderungen der Gewerkschaften schon weitgehend entsprochen wird; dann aber erfolgt mangels einer Einigung der Tarifparteien eine solche Abmachung zwischen den Betriebsparteien.

Dadurch aber ist ein weiterer wesentlicher Teil der Vorgabezeit der Kontrolle durch den Tarifvertrag entzogen, und dieser Teil ist in bezug auf die Lohnhöhe nicht neutral, wie es auf den ersten Blick vielleicht scheinen könnte, weil diese zusätzliche Zeit Erholungszeit ist

und nicht zum Mehrverdienst genutzt werden sollte. Aber selbst wenn die Erholungszeiten ganz zur Erholung in Anspruch genommen wurden, sind wiederholt Steigerungen der Schichtleistung beobachtet worden, was bei Akkordlöhnern gleichbedeutend mit Lohnsteigerung ist. Man führt diese Leistungssteigerungen auf Verringerung der Ermüdungsabfälle und Stimulierung des Leistungswillens durch richtige Erholungszeitregelung zurück. Sofern die Erholungszeiten nicht durch allgemeine Pausen geregelt sind, sondern der Arbeiter selbst über die Verwendung der Erholungszeiten entscheiden kann, steht es ihm frei, seine Erholungszeiten ganz oder zum Teil in Lohn umzusetzen.

Die Lohnhöhe des Akkordlöhners bewegt sich aber nicht nur deshalb relativ unabhängig von den Tarifbestimmungen, weil zur Ermittlung der Grundlagen der Akkordentlohnung kaum mit objektiv feststellbaren Größen gearbeitet werden kann - in einer Phase, in der der Arbeiter meistens nur passiv als Beobachtungsobjekt eine Rolle spielt - ; der Arbeiter hat vielmehr auch selbst durch eigene Initiative die Möglichkeit, die Risiken - resultierend aus den Unsicherheiten des Systems - für sich weitgehend auszuschalten oder sich sogar diese Unsicherheiten zunutze zu machen.

Bei der Ermittlung der Akkordgrundlagen hat der Arbeitnehmer selbst kein Mitspracherecht, jedoch werden seine Interessen durch das obligatorische Mitbestimmungsrecht gem. § 56 Abs.1 Buchst. g BetrVerfG vom Betriebsrat vertreten. Ergeben sich nach Anlaufen eines Akkordes Meinungsverschiedenheiten über seine Richtigkeit, so ist es gem. § 54 Buchst. b und c BetrVerfG Aufgabe des Betriebsrates, selbst oder über die Akkordkommission aktiv zu werden. Der Betriebsrat respektive die Akkordkommission muß dann den Akkord auf seine Richtigkeit überprüfen und gegebenenfalls in Verhandlung mit dem Arbeitgeber auf die Korrektur des Akkordes hinarbeiten. Wenn dem Arbeitnehmer eine Beschwerdemöglichkeit auch in den meisten Fällen

durch das Betriebsverfassungsgesetz bzw. den Tarifvertrag gesichert ist, so wird er den Erfolg seiner Beschwerde dennoch nicht dieser Tarifbestimmung zuschreiben, sondern dem Verhandlungsgeschick und der Sachkenntnis seines Betriebsrates. Falls Arbeitnehmer aber mit ihrer Beschwerde keinen Erfolg haben, werden sie dies mehr oder weniger bewußt auf die mangelhafte Sicherung durch den Tarifvertrag zurückführen. In beiden Fällen scheint ihnen der Tarifvertrag ohne Bedeutung. Insbesondere werden sie einen tariflichen Schutz dann vermissen, wenn der Arbeitgeber die Richtigkeit des Akkordes bezweifelt und, wenn dieser Zweifel berechtigt ist, die Kürzung der Vorgabezeiten bzw. Stücklöhne durchsetzt; andererseits wird es als Erfolg des Betriebsrates gewertet werden, wenn er ein solches Vorhaben verhindern kann.

Die Arbeitnehmer geben sich aber nicht damit zufrieden. falsche Akkorde nachträglich durch den Betriebsrat korrigieren zu können, sie treffen evtl. auch umfangreiche und gut durchdachte Vorkehrungen, um durch die Unsicherheiten in der Ermittlung der Akkordgrundlagen von vornherein nicht benachteiligt zu werden, ja, es wird lt. Whyte immer wieder und mit beachtlichem Erfolg versucht, die Schwächen des Systems zum eigenen Vorteil zu nutzen. So wissen die Arbeitnehmer z.B. genau, daß ihre Leistung vom Zeitstudienmann dann leicht unterschätzt wird, wenn sie mit einem hohen Wirkungsgrad arbeiten. Sie wenden deshalb, wenn sie zum Zweck des Zeitstudiums beobachtet werden, ihren ganzen Einfallsreichtum auf, "um trotz langsamer Arbeit den Eindruck zu erwecken, daß sie schnell arbeiten."¹⁾ Auch halten sie die selbst entwickelten Verbesserungen vor der Betriebsleitung möglichst geheim. - Um den gewünschten Verteilzeitzuschlag zu bekommen, können sie die Werkzeuge und Maschinen während der Zeitstudie so benutzen, daß sie häufiger als gewöhn-

1) William Whyte, a.a.O., S.259.

lich ausgewechselt und repariert werden müssen etc.

Diese Beobachtungen sind in amerikanischen Betrieben gemacht worden. Es ist jedoch anzunehmen, daß auch in Deutschland die Arbeiter Vorkehrungen treffen, um durch die Unsicherheiten des Systems der Leistungsermittlung nicht benachteiligt zu werden. ¹⁾ Aufgrund solcher Maßnahmen wird es dem Zeitstudienmann noch zusätzlich erschwert, den richtigen Leistungsgrad zu bestimmen. Zwar wird er in vielen Fällen derartige Versuche vermuten, doch wird es nicht leicht sein, ihre Bedeutung genau festzustellen und in der Zeitvorgabe entsprechend zu kompensieren. Dadurch wird die Wahrscheinlichkeit, daß einige Akkorde ungerechtfertigt knapp, andere unnötig reichlich bemessen werden, noch größer. Reichliche Normen werden die Arbeitnehmer durch Leistungs-drosselung bei einem bestimmten Leistungsgrad weit unterhalb ihrer Leistungsgrenze zu verheimlichen suchen; knappe und erst recht zu knappe Normen werden sie reklamieren und nach Möglichkeit so lange ihre Leistung unterhalb der Normalleistung halten, ²⁾ bis ihrer Reklamation stattgegeben ist. Diese weit verbreiteten Praktiken werden das Selbstbewußtsein der Akkordlöhner stärken, und sie werden sich vom Tarifvertrag weitestgehend unabhängig dünken.

Eine weitere Ursache für die Verselbständigung der effektiven Akkordlöhne gegenüber den tariflichen ist in der

1) Durchweg alle Gewerkschaften bestätigten im Gespräch, daß durch rationellere als die in der Arbeitsanweisung vorgeschriebene bzw. dem Zeitstudienmann vorgeführte Arbeitsmethode die Verdienstchance des Akkordlohnes liege. Letztlich sei es eine Frage des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitnehmern u. Zeitstudienmann bzw. Arbeitgebern, inwieweit der Arbeitnehmer den Zeitstudienmann unterstützt oder irrezuführen versucht. Das Vertrauen zwischen den Parteien wiederum ist neben dem Verhalten der Beteiligten von ihrer Erfahrung bei der Ermittlung der Akkordlöhne abhängig.

2) In den meisten Tarifverträgen wird dem Akkordlöhner der Akkordrichtsatz auch dann zugesichert, wenn seine Leistung unterhalb der Normalleistung liegt, es sei denn, es wird ihm Leistungszurückhaltung nachgewiesen.

Person des Zeitstudienmannes zu suchen: "So wie die Dinge liegen, sind die im Betrieb tätigen Arbeitsstudienmänner Arbeitnehmer und somit dem Weisungsrecht der Betriebsleitungen unterworfen. Auch die Beratungsfirmen sind nur den Geschäftsleitungen gegenüber vertraglich gebunden." ¹⁾ Da bei der Ermittlung der Akkordgrundlagen kaum objektive Maßstäbe zur Verfügung stehen und die Tarifverträge den Ermessensspielraum der Zeitstudienmänner nur wenig einengen, kann sich die Weisungsgebundenheit des Zeitstudienmannes durchaus so auswirken, "daß er seine Methoden von Fall zu Fall den betrieblichen Bedürfnissen anpaßt." ²⁾

Dieser Gewerkschaftsmeinung setzen die Arbeitgeber folgendes Argument entgegen: Der Arbeitnehmer sei, selbst wenn er den Leistungsgrad von 100 % erreicht, bei seiner heutigen Einstellung zur Arbeit sehr schnell geneigt, den betreffenden Akkord zu reklamieren. Der Unternehmer jedoch sei kaum in der Lage, die Tätigkeit des Zeitstudienmannes zu kontrollieren, und Beanstandungen von dieser Seite seien deshalb sehr selten, es sei denn, die allgemeine ungerechtfertigte Höhe der Zeit- und Verdienstgrade sei nicht zu übersehen oder werde nur durch offensichtliche Leistungsdrosselung vermieden. Es erscheine deshalb "nicht abwegig, daß in vielen Fällen mangelnde Beherrschung der Materie oder gar bewußtes 'Laufenlassen' vorliegt, falls nur Ruhe im Betrieb herrscht! Der ständige Druck, dem der Zeitstudienmann nach e i n e r Seite ausgesetzt ist, führt nach meiner (Oberhoffs) Schätzung zu einem Nachgeben in Höhe von mindestens 10 % bezüglich der richtigen Vorgabezeit." ³⁾

In dem hier erörterten Zusammenhang ist es belanglos,

1) Hans Rehmann, Die Stellung des REFA-Mannes im Betrieb, in: Afa-Informationen, Köln 1960, S.139.

2) Ebenda, S.137.

3) Eugen Oberhoff, a.a.O., S.24 f.

welche Meinung die stichhaltigere ist. Die dargestellten Äußerungen darf man aber als ein lebendiges Zeugnis dafür nehmen, daß der Zeitstudienmann von sich aus in nicht unerheblichem Maße Einfluß auf die Effektivlöhne nimmt und damit dazu beiträgt, daß der Arbeiter dem Tarifvertrag noch weniger Bedeutung beimißt.

Ein anderer Fragenkomplex, der ebenfalls fast ausschließlich auf der betrieblichen Ebene gelöst wird und sich somit der tariflichen Verdienstregelung entzieht, ist die sogenannte Akkordrevision, oder, um es in der Terminologie der Tarifparteien zu nennen: Akkordschere bzw. Anpassung der Vorgabezeit an die schleichend Rationalisierung.

Die einzige Tarifbestimmung, die sich mit diesem sehr umfangreichen und diffizilen Problemkreis befaßt und fast schematisch in nahezu jedem Tarifvertrag enthalten ist, lautet etwa: Bestehende Akkorde können abgeändert werden, wenn dies durch Änderung technischer Art oder der Arbeitsmethoden, Einführung neuer Maschinen oder durch wesentliche Änderung des Materials oder durch offenbare Unrichtigkeit in der Akkordberechnung begründet ist.-In diesem Zusammenhang sind noch zwei andere Tarifvorschriften interessant, die man noch relativ häufig vorfindet. Die eine schreibt vor, daß Akkordvereinbarungen, Akkordsätze und - bisweilen auch Vorgabezeiten dem Akkordarbeiter jeweils vor Beginn des betreffenden Arbeitsauftrags bekanntgegeben werden müssen; die andere weist darauf hin, daß Probeakkorde als solche zu kennzeichnen und die Bedingungen für die Einarbeitung in die Akkorde und für Probeakkorde betrieblich festzulegen sind.

Diese Bestimmungen sind bei weitem nicht erschöpfend genug und viel zu grob, um die vielen subtilen Fragen regeln zu können, die sich bei der Akkordrevision ergeben. Das Fehlen brauchbarer tariflicher Abmachungen wirkt sich aber gerade auf diesem Gebiet besonders schwer-

wiegend aus, weil beide Parteien zu diesem Fragenkomplex entgegengesetzte Auffassungen vertreten und keine Partei sich einem der bekannten Arbeitsstudiensysteme anschließt, es sei denn, es handelt sich um eindeutig zu beantwortende Fragen.

Beide Parteien sind sich z.B. darüber einig, daß bei Einführung gänzlich neuartiger Maschinen oder einer vollkommen andersartigen Organisation der Arbeitsabläufe neue Zeitstudien zum Zwecke neuer Zeitvorgaben durchgeführt werden müssen. Komplizierter wird dagegen schon der Sachverhalt, wenn nur geringfügige - evtl. auch mehrere geringfügige - Verbesserungen in der technischen Ausstattung eines Betriebes oder im Arbeitsablauf innerhalb eines längeren Zeitraumes vorgenommen worden sind. Es ergibt sich dann im Betrieb meistens etwa folgende Situation:

Seit der letzten Zeitvorgabe ist eine geraume Zeit vergangen und die Leistungsgrade sind währenddessen kontinuierlich, aber insgesamt beträchtlich gestiegen. Der Arbeitgeber oder sehr häufig der direkte Vorgesetzte aus der mittleren Führungsschicht halten diese Leistungsgrade für überhöht. Da sie die Ursache dafür in der Hauptsache in den vom Betrieb vorgenommenen technischen und organisatorischen Verbesserungen sehen - jede einzelne Verbesserung für sich ist geringfügig und rechtfertigt keine Akkordrevision - ¹⁾ sind sie bestrebt, die Vorgabezeiten der schleichenden Rationalisierung entsprechend zu verkürzen. Es wird meistens argumentiert, daß der Arbeiter unberechtigtweise den Vorteil aus

1) Vgl.: Wilhelm Braun, Die leidige Akkordrevision, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S.176 ff.
 Max Schäfer, Die Akkordentlohnung im Zeichen der Vollbeschäftigung und Mechanisierung, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S.441 ff.
 Hans Pornschnitzel, Der Übungszuwachs der menschlichen Leistung im Blickfeld des Betriebsrates, in: Afa - Informationen, Köln 1961, S.68 ff.
 Hans Pornschnitzel, Leistungsgrad und Zeitakkord, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.84 ff.
 IG Metall, Arbeitsstudien, Frankfurt/M. 1958.

betrieblich verbesserten Arbeitsbedingungen ziehe.

Die Arbeitnehmer und Arbeitnehmervertreter - in diesen Fällen meistens der Betriebsrat - führen dagegen die Leistungsgradsteigerungen im wesentlichen auf erhöhten Übungszuwachs und die höhere Wirksamkeit der von den Arbeitern entwickelten individuellen Arbeitsweise zurück. Sie betrachten eine solche Akkordrevision als eine entschädigungslose Inanspruchnahme einer vom Arbeiter erbrachten Leistung.

In der Praxis sind die Ursachen der Leistungsgradsteigerung im einzelnen oft schwer festzustellen. Das hat neben den allgemeinen Unsicherheiten des Leistungsgradschätzens hauptsächlich folgende Gründe:

- 1) es mangelt in den meisten Fällen seitens des Betriebes bei der erstmaligen Ermittlung der Vorgabezeit an einer genauen Fixierung der Arbeitsmethode; ebenso fehlen oft exakte Aufzeichnungen der sonstigen Arbeitsbedingungen wie Werkzeug, Maschinen, Anordnung des Arbeitsplatzes etc. zu diesem Zeitpunkt und der seitdem vorgenommenen kleinen Änderungen in der Arbeitsorganisation etc. ¹⁾ Tarifliche Vorschriften, die die betrieblichen Parteien zwingen würden, diesbezügliche lückenlose Aufzeichnungen durchzuführen, sind höchst selten.
- 2) Derartige Unterlagen könnten zwar Anhaltspunkte liefern, worin die Ursachen der Leistungsgraderhöhungen zu suchen seien. Dennoch bestehen grundsätzliche Schwierigkeiten, die Effizienz der einzelnen Komponenten der Leistungsgradsteigerung Übungszuwachs, höhere Wirksamkeit der individuellen Arbeitsweisen und technische, sowie organisatorische Verbesserungen - quantitativ zu erfassen; denn diese Komponenten können sich zwar un-

1) Hans Pornschlegel, Leistungsgrad und Zeitakkord, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.86.

abhängig voneinander entwickeln, in der Regel aber dürften sie sich wechselseitig beeinflussen und evtl. auch ineinander übergehen, so daß eine exakte Aussage über die Einzelwirkungen nicht möglich ist.

Neben diesen Schwierigkeiten in der Ermittlung der einzelnen Ursachen für die Leistungsgradsteigerungen ergeben sich noch Meinungsverschiedenheiten darüber, welcher Partei welche Komponenten der Leistungsgraderhöhung zugute kommen sollen. Es besteht zwar Einigkeit darüber, daß die Leistungsverdienste unempfindlich gegen jegliche Veränderung der technisch-organisatorischen Produktivität sein sollen und grundsätzlich auch darüber, daß die höhere Wirksamkeit, die aus der individuellen Arbeitsweise gegenüber der betrieblich angeordneten Arbeitsmethode resultiert, dem Arbeiter zukommen müsse, jedoch werden Arbeitsmethode und Arbeitsweise unterschiedlich definiert. Während von den Gewerkschaften und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) zwar unterschiedliche, aber dem Sinne nach gleiche Definitionen geäußert werden, unterscheiden sich die Definitionen von REFA davon beträchtlich:

Nach Auffassung Porschlegels ist unter Arbeitsmethode "die jeweils vorgeschriebene Form der Arbeitsausführung mit den hierzu erforderlichen Werkstoffen, Werkzeugen, Betriebsmitteln und den bestehenden Arbeitsbedingungen zu verstehen.

Die individuelle Arbeitsweise wäre dann die individuelle Form der Arbeitsausführung, bei der der Zweck der vorgeschriebenen Arbeitsmethode erreicht wird, ohne daß andere Werkstoffe, Werkzeuge oder Betriebsmittel verwendet werden." ¹⁾

1) Hans Porschlegel, Leistungsgrad und Zeitakkord, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.84 f.

Nach der BDA versteht man unter Arbeitsmethode "die in der Arbeitsanweisung mit Worten, Zeichnungen oder auf sonstige Weise ausdrücklich gekennzeichnete oder dem Sinn der Anweisung zu entnehmende Vorschrift über den Arbeitsablauf etc. ... Es handelt sich also um das 'Was' des Tuns der Arbeiter; Arbeitsweise ist dagegen das 'Wie' des Tuns, das sich im Leistungsgrad ausdrückt." ¹⁾

Nach REFA faßt man dagegen unter Arbeitsmethode das, "was sich technisch-organisatorisch vorbereiten, durch Arbeitsanweisungen vorschreiben und durch Anlernung übertragen läßt. ... Im Gegensatz dazu sah REFA die individuelle Arbeitsweise als die an die Person gebundene Art der Verrichtung an, insbesondere als Ausdruck der Beherrschung des Arbeitsvollzugs durch den Arbeitenden." ²⁾ Es wird bei REFA also in die Arbeitsmethode die "übertragbare Methodenänderung (miteinbezogen), die sich gewissermaßen 'schleichend' auf dem Weg des Routinezuwachses der von Anfang an eingesetzten Arbeiter ergeben hat und trotz aller Bemühungen der berufsmäßigen Arbeitsgestalter im Stadium des Anlaufens der Arbeit noch gar nicht gefunden werden konnte." ³⁾

Da die meisten Tarifverträge einerseits dem Arbeitgeber eine Änderung der Vorgabezeiten gestatten, wenn sich die Arbeitsmethoden geändert haben, andererseits aber im Tarifvertrag keine Definition der Arbeitsmethode gegeben wird, können sich für den Arbeiter sehr unterschiedliche Konsequenzen ergeben, je nachdem auf welche Definition sich der Arbeitgeber bezieht.

Es liegt also auch hier am Betriebsrat zu verhindern,

-
- 1) O.Autor, Leistung und Lohn, hrsg.von: Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Bergisch Gladbach 1960, Nr.2, S.3 f.
 - 2) Hans Pornschlegel, Leistungsgrad und Zeitakkord, in: Afa-Informationen, Köln 1961, S.84, hnlich auch: Hermann Böhrs, Leistungslohn, Wiesbaden 1959, S.97.
 - 3) Hermann Böhrs, Leistungslohn, Wiesbaden 1959, S.97.

daß der Arbeitnehmer durch einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers benachteiligt wird. Dem Betriebsrat steht gem. § 56 Abs.1 Buchst.g BetrVerfG hinsichtlich der Regelung der Akkordsätze ein obligatorisches Mitbestimmungsrecht zu. ¹⁾ Mit einem gewissen Erfolg versuchen die Arbeitgeber die Zustimmung des Betriebsrates zur Kürzung der Vorgabezeiten dadurch zu erlangen, daß sie den Akkordrichtsatz entsprechend der Vorgabezeitverkürzung erhöhen, sodaß der Effektivlohn in seiner Höhe bestehen bleibt. ²⁾ Dadurch aber wird dem Arbeitgeber der Spielraum für betriebliche Lohnpolitik erweitert. Er kann nunmehr von sich aus diesen erhöhten Akkordrichtsatz bis auf den tariflichen Akkordrichtsatz senken oder bei Tariflohnerhöhung bzw. Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich anrechnen, weil dem Betriebsrat gemäß wiederholter BAG - Rechtsprechung - zuletzt am 22.11.1963 ³⁾ hinsichtlich Festlegung der sog. Geldseite des Akkordes kein Mitbestimmungsrecht zusteht.

Am Beispiel der Akkordrevision ließ sich plastisch zeigen, wie wenig konkret die Tarifverträge heute die tatsächlichen

- 1) Vgl.: Rolf Dietz, Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 4. Auflage, München und Berlin 1967, § 56 Anm. 201, Fitting-Kraegeloh-Auffahrt, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Auflage, Berlin und Frankfurt/M. 1966, § 56 Anm. 42, Galperin-Siebert, Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Auflage, 1963, § 56 Anm. 87 a, Es ist umstritten, ob sich dieses Mitbestimmungsrecht lediglich auf die Vereinbarung eines Verfahrens zur Regelung der Akkordsätze erstreckt oder sich auch auf die Festsetzung des einzelnen Akkordansatzes bezieht. Diese Problematik wird ausführlich behandelt von: Rolf Dietz, a.a.O., § 56, Anm. 201, Galperin-Siebert, a.a.O., § 56 Anm. 87 a, Fitting-Kraegeloh-Auffahrt, a.a.O., § 56, Anm. 42, Weinheimer, Thomas, Mitbestimmung des Betriebsrates bei Akkordlöhnen, Diss., Köln 1964, S. 115 f.
- 2) Vgl.: Olaf Radke, Hans Weng, Widerstand gegen Änderung der Akkorde, in: Die Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1964, S. 135 ff.
- 3) BAG-Urteil vom 22.11.1963, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1964, S. 306.

Tatbestände bei der Akkordentlohnung regeln. Da versucht wurde, ein wenig tiefer in die Problematik einzudringen, war auch ersichtlich, wie schwierig eine tarifliche Regelung der effektiven Akkordbedingungen im Einzelfall sein kann.

Die Darstellung der Tatbestände, durch die sich die Akkordlöhne gegenüber der tariflichen Regelung verselbständigen können, wird hiermit abgeschlossen, ohne daß der Anspruch auf erschöpfende Beschreibung aller nur möglichen Einflußarten erhoben werden könnte. Dennoch konnte durch die Darstellung der bedeutendsten und häufigsten Einflußmöglichkeiten demonstriert werden, in welchem großen Umfang die Akkordlöhne vom Unternehmer, dem Zeitstudienmann und der Aktivität des Betriebsrates und des einzelnen Arbeiters abhängen. Die Verselbständigung der Vorgabezeitermittlung gegenüber dem Tarifvertrag ist soweit fortgeschritten, daß man in Gewerkschaftskreisen resigniert darüber sagt: "Trotz schöner Formulierungen (im Tarifvertrag) wird die Ermittlung der Vorgabezeit in der Regel willkürlich von der Arbeitsvorbereitung getroffen, zum Teil unter Mitwirkung des Betriebsrates." ¹⁾

In dem Maße, wie die Vorgabezeit im Betrieb beeinflußt wird, kann der effektive Akkordlohn von dem der tatsächlichen Leistung entsprechenden (fiktiven und zugleich tariflichen) Lohn abweichen, wobei angenommen werden darf, daß in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit sich die Abweichung zugunsten, in Zeiten des Arbeitskräfteüberangebots zuungunsten der Arbeiter - jeweils überwiegend - auswirkt. In beiden Fällen bezieht die Gewerkschaft psychologische Niederlagen: einerseits weil es ihr nicht gelungen ist, den dem Arbeiter zustehenden Verdienst tariflich zu sichern andererseits weil die Arbeitgeber den Arbeitnehmern nachweisen können, daß sie weit mehr als den tariflichen Bestimmungen entsprechend auszahlen. Letzterer Hinweis hat um so mehr Wirkung, je mehr der Lohn der Akkordlöhner aufgrund ihrer Mehrleistung über dem Lohn vergleichbarer Kollegen im Zeitlohn liegt. In einer derartigen Diskussion

¹⁾ Fritz Salm, Betriebsnahe Tarifverträge, in: Der Gewerkschafter, Frankfurt/M. 1961, Heft 9, S.11.

nämlich wird dieser Mehrverdienst und der sich aufgrund der "Abweichung" ergebende zusätzliche verdienst gern zusammengefaßt als übertariflicher Lohnanteil hingestellt. Darüber hinaus darf als erwiesen angesehen werden, daß ein Arbeitnehmer um so weniger für Tarif- und Gewerkschaftspolitik zu interessieren ist, je mehr ein hoher Leistungsgrad ihn über seinen Akkordrichtsatz (als Stundenlohn) hebt, wobei es gleichgültig ist, ob dieser Leistungsgrad der fiktiven objektiven Leistung entspricht oder höher ist.

Die Unsicherheit, von der die Ermittlung und Korrektur der Akkordgrundlagen geprägt ist, kann vom Unternehmer oft in geschickter Weise genutzt werden, um eine seinen Vorstellungen entsprechende Lohnstruktur und evtl. auch seine betriebspolitischen Ziele zu verwirklichen. Man darf annehmen, daß in solchen Fällen die beabsichtigten Effektivlöhne in erster Linie als Richtschnur für die betrieblichen Lohnrelationen dienen; so wurde z.B. auch von Lutz anlässlich einer Untersuchung vermutet, "daß in einer Reihe von Fällen, Grundlohnrelationen, die sich als unhaltbar erwiesen hatten, durch die Überverdienstrelationen (in der hier benutzten Terminologie: Leistungslohnanteilrelationen) ausgeglichen wurden." ¹⁾ Das galt in dieser Untersuchung sowohl innerbetrieblich als auch zwischenbetrieblich:

Innerbetrieblich insofern, als z.B. jüngeren Arbeitern die Möglichkeit gegeben wurde, ihre aus der relativ schlechten Position sich ergebenden niedrigen Grundlöhne durch erhöhte Leistungslohnchancen zu kompensieren; ²⁾ da jüngere Arbeiter hauptsächlich mit körperlich schweren Arbeiten beschäftigt wurden, kann dies gleichzeitig ein Ausgleich für die in der Arbeitsbewertung relativ niedrig bewertete körperliche Belastung sein.

1) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, a.a.O., S.211.

2) Ebenda, S. 151.

Zwischenbetrieblich wurde eine Lohnkompensierung insofern festgestellt, als "zumindest für einzelne Betriebe mit besonders hohem oder niedrigem Grundlohn ein negativer Zusammenhang zwischen Grundlohn und Überverdienst in dem Sinne (bestand), daß Betriebe mit besonders geringem Grundlohn einen besonders hohen Überverdienst haben und umgekehrt." ¹⁾

Zur Beseitigung von Grundlohnrelationen, die vom betrieblichen Standpunkt aus nicht haltbar sind, bedarf es zwar grundsätzlich nicht des Umweges über den Akkordlohn, weil der Tarifvertrag nur Mindest- und nicht etwa Höchstnormen setzt. Jedoch können durch diesen Umweg die Unsicherheiten bei der Ermittlung der Akkordgrundlagen und die damit verbundene mangelhafte Transparenz insoweit genutzt werden, als unter dem Deckmantel "leistungsgerechte Entlohnung" nunmehr Veränderungen der - vielleicht traditionellen - Lohnstruktur vorgenommen werden können, die sonst den Protest der jeweils sich benachteiligt fühlenden Arbeiter heraufbeschworen hätte.

Jedoch darf der Spielraum für derartige Manipulationen nicht überschätzt werden. Immerhin haben die Erstarkung der Gewerkschaftsbewegung und Verbesserungen im Arbeits- und Sozialrecht die Arbeiter in die Lage versetzt, weit aus erfolgreicher als in früheren Jahrzehnten Beanstandungen gegen einen als ungerecht erachteten Lohn vorzubringen und entsprechende Änderungen durchzusetzen. Von diesen Mitteln wird um so mehr Gebrauch gemacht, als heute aller Wahrscheinlichkeit nach der Punkt einer Lohnungerechtigkeit, der als unerträglich erscheint, niedriger liegt als früher. - Diese Tatbestände, sowie die technisch-organisatorische Entwicklung und das steigende Bedürfnis des Arbeiters zur Verdienststabi-

1) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, a.a.O., S.211.

lisierung "haben in der gegenwärtigen betrieblichen Praxis zu einer Fülle von Entartungs- und Krisenerscheinungen des Lohnanreizes (derart) geführt," daß gelegentliche Verdienstrückgänge weitgehend vermieden und die Leistungsverdienste auch am technisch-organisatorischen Fortschritt beteiligt werden.¹⁾ Diese Tendenz bedeutet - neben der trotz allem zumindest subjektiv noch vorhandenen Unsicherheit, kurz- und auch langfristig den tatsächlich verdienten Leistungsgrad bezahlt zu bekommen - eine starke Abschwächung des vom Akkordlohn ausgehenden Leistungsanreizes und es bedarf evtl. wiederum neuer lohnpolitischer Maßnahmen seitens des Unternehmers, um gegebenenfalls bestimmte Leistungsziele zu erreichen, sofern der Lohn in diesem Stadium überhaupt noch einen Anreiz darzustellen vermag. -

Enthält der Akkordlohn an sich schon bessere Verdienstchancen als der Zeitlohn, so vergrößert sich der Abstand zwischen diesen Lohnformen noch durch die zuletzt dargestellten Tendenzen. Die hieraus resultierenden Verzerrungen des innerbetrieblichen Lohngefüges können im allgemeinen nur aufgefangen werden, indem man die Löhne der benachteiligten oder sich benachteiligt fühlenden Zeitlohnarbeiter entsprechend anhebt; dies ist um so notwendiger, weil gerade die Zeitlöhner oft die wichtigsten Tätigkeiten ausführen und am wenigsten bei ihnen Unzufriedenheit und Unruhe mit allen Gefahren der Leistungsminderung oder Abwanderung riskiert werden kann. Andererseits ist aber auch festgestellt worden, daß bei starker Akkordierung der Arbeit der traditionelle Wert des Handwerkers fällt und die traditionellen betrieblichen Wertvorstellungen in Widerspruch geraten zu den Erfordernissen der Produktion. Hier zeigen sich deutlich die komplexen Zusammenhänge, die bei der Entlohnung im Akkord und den damit verbundenen und nachträglich

1) Burkart Lutz, Die technischen und sozialen Grenzen der Leistungsentlohnung, in: Lohnpolitik und Lohn-technik, u.a.U., S.130.

notwendig werdenden betrieblichen Maßnahmen eine Rolle spielen.

Die Problematik, die sich aus der Tätigkeit der Betriebsparteien im Zusammenhang mit der Akkordlohnermittlung ergibt, ist in ihrer Art in allen Branchen gleich, und zwar im wesentlichen deshalb, weil es sich bei den anstehenden Entscheidungen der Betriebsparteien nicht um einen Normenvollzug der etwa im Tarifvertrag getroffenen Regelungen handelt, sondern - wie hier im einzelnen dargelegt wurde - es vielmehr in nahezu allen Fällen um lohnpolitische Entscheidungen geht. Die Schwierigkeiten werden allerdings um so größer, je heterogener die technischen Bedingungen innerhalb des Geltungsbereiches eines Tarifvertrages sind und je mehr sich die betrieblichen Verfahren zur Ermittlung der Akkordgrundlagen (z.B. : Vorgabezeitermittlung nach vorbestimmten Zeiten) von denen entfernen, die zur Richtschnur der tariflichen Akkordbestimmungen gemacht wurden. Die einzige Akkordermittlung, die aus dem hier dargelegten Rahmen fällt, ist die im Bergbau unter Tage, wo heute noch wegen der sehr schnell sich ändernden Abbaubedingungen in relativ kurzen Zeitabständen das Gedinge als Gruppenakkord an Ort und Stelle zwischen einem Arbeitgebervertreter und einem Mitglied der betreffenden Arbeitergruppe buchstäblich ausgehandelt wird.

Über die Bedeutung, die der Akkordlohn in einigen Jahren haben wird, liest man sehr unterschiedliche Meinungen. Man kann aus ihnen etwa folgendes Resümee ziehen:

In einigen Bereichen, z.B. in der eisenschaffenden und -verarbeitenden, in der feinkeramischen und in einigen Bereichen der chemischen Industrie nimmt infolge zunehmender Automatisierung die Bedeutung des Akkordlohnes ab, weil

- a) der Arbeiter das Produktionsergebnis quantitativ mit zunehmender Mechanisierung auch qualitativ - nicht mehr wesentlich beeinflussen kann,

- b) die Leistung des Arbeiters nicht mehr am quantitativen Produktionsergebnis zu messen ist,
- c) der quantitative Leistungsaspekt gegenüber der qualitativen und damit häufig nicht mehr meßbaren Leistung zurücktritt.¹⁾

In anderen Bereichen dagegen, so z.B. in der Back- und Süßwaren-Industrie, sowie in der Fleischwaren-, Suppen-, Nahrungsmittel- und Gemüseverarbeitenden Industrie erlaubt die technische Entwicklung jetzt erst die Akkordentlohnung, und man wird zu ihr übergehen, weil

- a) dadurch eine optimale Nutzung der sehr kostspieligen Ausrüstung eines Betriebes erreicht werden kann,
- b) man einen Teil des Aufsichtspersonals einsparen kann,
- c) die Arbeiter danach verlangen.

Für die nähere Zukunft wird demnach der Akkordlohn insgesamt seine Bedeutung behalten,²⁾ wenn auch die Branchen, in denen er angewendet wird, wechseln.

Wegen der oben angeführten Bedenken gegen die Anwendung des Akkordlohnes wird man in den betreffenden Branchen nach anderen Kriterien als der Mengenleistung suchen müssen, um den Lohn den Leistungsschwankungen des einzelnen Arbeiters auch bei veränderten Produktionsbedingungen anpassen zu können. Bei der Suche nach neuen Kriterien für die menschliche Leistung wird man feststellen, daß die Leistungsmaßstäbe immer kom-

1) Reinhold Halbe, Traditionelle Methoden der Lohntechnik und technischer Fortschritt, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.314 f.

2) Anhaltspunkte dafür zeigen auch die Lohn- und Gehaltsstrukturerhebungen von 1957 und 1962: der Anteil der Leistungslöhner stieg von 26 auf 27 % bei den männlichen und von 33 auf 35 % bei den weiblichen Arbeitnehmern, Vgl. Wolf von der Decken, Bruttostundenverdienste der Arbeiter nach Leistungsgruppen, Lohnformen und Betriebsgrößenklassen, a.a.O., S.309.

plexer ¹⁾ und die Leistungsmessung immer schwieriger werden und daß dann noch mehr Einzelheiten nur noch von den Betriebsparteien beurteilt und bewertet werden können.

c) Prämienlohn

Wie schon im vorigen Abschnitt angedeutet kann der Akkordlohn nur dann die optimale Lohnform sein, wenn das Unternehmensziel vornehmlich in einer maximalen Mengenleistung besteht und der Arbeiter außer durch die Steigerung seiner Mengenleistung keine nennenswerte Möglichkeit hat, das Unternehmensergebnis zu verbessern; der Akkordlohn kann den entsprechenden Leistungsanreiz nur dann erzeugen, wenn die Vorgabezeit mit hinreichender Genauigkeit bestimmt werden kann und der Arbeiter in einem gewissen Grad zur Kooperation bereit ist.

Vielfach aber treffen eine oder mehrere dieser Voraussetzungen in der Praxis nicht zu. So ist das Unternehmensziel in den weitaus meisten Fällen nicht Produktionsmaximierung, sondern etwa Maximierung des langfristigen Gewinnes, was je nach der Kostenstruktur und nach der Marktsituation auf dem Beschaffungs- und Absatzmarkt oft gleichbedeutend ist mit einer Begrenzung der Produktionsmenge auf eine bestimmte Höhe, z.B. auf die Menge, bei der die Grenzkosten gleich dem Preis sind. Der Akkordlohn wäre für alle diese Fälle nicht brauchbar; es könnte im Falle der Akkordentlohnung dabei die groteske Situation eintreten, daß die Akkordarbeiter infolge des konstanten Leistungsanreizes veranlaßt werden, immer mehr zu produzieren, gleichzeitig aber von einer bestimmten Menge an jede weitere erzeugte Einheit das Unternehmensergeb -

1) Heinz Timme, Arbeitsstudien und Lohnpolitik, in: Der Arbeitgeber, Köln, S. 603.

nis verschlechtern würde. Der Akkordarbeiter würde demnach z.T. für Leistungen entlohnt, die nicht erwünscht sind, während anderseits evtl. erwünschte Leistungen wegen des einseitigen Bezugs auf die Mengenleistung im Akkordlohn nicht entgolten werden. Als erwünschte Nicht-Mengenleistungen kämen in Frage:

- " 1) Güte- und Genauigkeitsgrad der Arbeitsergebnisse,
- 2) Ausbeutegrad der Roh- und Werkstoffe,
- 3) Nutzungsgrad der technischen Betriebsmittel,
- 4) Sparsamkeitsgrad im Verbrauch von Energie, Hilfs- und Betriebsstoffen sowie im Aufwand für Pflege und Instandhaltung der Betriebsmittel,
- 5) Termineinhaltungsgrad." ¹⁾

Alle diese technischen und betriebswirtschaftlichen Kenngrade können der Prämienentlohnung als Bezugsgrößen dienen, vorausgesetzt, daß sie vom Arbeiter beeinflusbar sind. Der Akkordlohn ist für diese Leistungsarten eine ungeeignete Entlohnungsform, weil er ein proportionaler Mengenleistungslohn ist und es hier weder um die Entlohnung einer Mengenleistung geht, noch eine einem solchen Leistungsergebnis proportionale Entlohnung angebracht ist, "da die Ergebnisse solcher mehr geistigen und seelischen Tätigkeitsformen ... nicht proportional dem zeitlichen Einsatz der menschlichen Arbeitskraft und dem Intensitätsgrad ihres Einsatzes anfallen." ²⁾ Im Prämienlohn dagegen wird zu einem vereinbarten Grundlohn für jede Art einer ihrer Höhe nach objektiv und materiell reststellbaren Mehrleistung des Arbeiters ein planmäßiges zusätzliches Entgelt - die Prämie - gezahlt, dessen Höhe zur Höhe der Mehrleistung in einem beliebigen Verhältnis stehen kann.

1) Hermann Böhrs, Leistungslohn, a.a.O., S.106.

2) Ebenda, S.105.

Schon von der Definition her zeigt sich also, daß sich der Prämienlohn vom Akkordlohn besonders dadurch unterscheidet, daß er wesentlich vielseitiger anwendbar ist, vielseitig in dem Sinne: der Prämienlohn kann genau auf die speziellen betrieblichen Erfordernisse zugeschnitten werden. Diese Mannigfaltigkeit des Prämienlohnes kann nur dann betriebsindividuell genutzt werden, wenn seine Gestaltungsmöglichkeit durch keinerlei Vorschriften - auch nicht durch tarifliche - eingeschränkt wird. So haben "tarifliche Prämienlohnbestimmungen ... auch nur dann einen Sinn, wenn sie sich eng an die unterschiedlichen Produktions- und Arbeitsbedingungen in den verschiedenen Industriezweigen (und Unternehmen, möglichst sogar Fertigungseinheiten) anlehnen," und "verschiedene Fragen sprechen dafür, daß man den außerordentlich vielseitigen Prämienlohn nicht mit so verhältnismäßig einfachen und abstrakten Regeln fassen kann, wie es noch beim Akkordlohn möglich war." ¹⁾

So ist es nicht verwunderlich, daß Prämienlohnregelungen in den Tarifvertrag erst sehr spät Eingang gefunden haben und auch heute noch relativ selten sind. Bemerkenswerte Tarifvereinbarungen für Prämienarbeit wurden in den beobachteten Industriezweigen nur in einigen Bereichen der IG Chemie, der IG Metall, der Gewerkschaft NfG, der Gewerkschaft Textil und Bekleidung und der IG Druck und Papier gefunden. ²⁾

Fast alle diese Bestimmungen enthalten als wesentlichen Bestandteil die Bedingung, unter der Prämienarbeit vergeben werden darf: die betreffende Arbeit darf sich nicht zur Vergabe im Akkord eignen. Diese Bedingung wird für die Anwendung der Mengenleistungsprämien gesetzt, um zu verhindern, daß die Arbeitnehmer durch die Gewährung einer unterproportionalen Mengenleistungsprämie Verdienst-

1) Hans Rehmann, Betriebliche oder Überbetrieblicher Tarifvertrag? in: Arbeit und Recht, a.a.O., S. 13.

2) Vgl. auch F. Funke, Arbeitswissenschaft und Tarifvertrag, in: Arbeitswissenschaft, Mainz 1956, Heft 2, S. 138 f.

einbußen gegenüber dem ebenfalls möglichen Akkordlohn hinnehmen müssen. Als Gründe, die die Vergabe einer Arbeit im Akkord nicht gestatten, werden ausdrücklich anerkannt:

wechselnde Materialbeschaffenheit,
sonstige Schwankungen der Arbeitsbedingungen und
Beschränkung der freien Leistungsentfaltung.

Damit lassen es die Tarifverträge ungeklärt, wie der Prämienlohn für Mengenleistungen von Seiten der Gewerkschaften auch unter anderen in der Literatur wiederholt genannten Voraussetzungen beurteilt wird, bei deren Vorliegen der Prämienlohn gegenüber dem Akkordlohn vorzuziehen sei, wie z.B. wenn

"die Ermittlung genauer Akkorde nicht möglich ist, weil geschulte Fachkräfte für Arbeits- und Zeitstudien nicht zur Verfügung stehen;"

"die Ermittlung genauer Akkorde unwirtschaftlich sein würde, weil etwa die Größe der kurzfristig wechselnden Aufträge für eine große Variation von Arbeitsgegenständen zu klein ist, um den Aufwand für Arbeits- und Zeitstudien als wirtschaftlich vertretbar erscheinen lassen;"

"der Arbeitsinhalt der einzelnen Arbeiten nicht im voraus genau bestimmt werden kann, wie z.B. bei den Reparaturarbeiten," ¹⁾ oder

"die Produktionsmenge im Hinblick auf das betriebliche Leistungsziel eine bestimmte Höhe nicht überschreiten soll."

In diesen Fällen werden sich Arbeitgeber und Betriebsrat über die Einführung des Prämienlohnes einigen müssen, weil dem Betriebsrat auch hinsichtlich der Einführung neuer Lohnformen gem. § 56 Abs.1 Buchst.h ein Mitbestimmungsrecht zusteht, worauf auch das Bundesarbeitsgericht ²⁾ wiederholt hingewiesen hat.

Auch die Bezugsgrößen sind in den Tarifverträgen nicht

1) Hermann Böhrs, Der Leistungslohn, a.a.O., S.107, ähnlich auch: Helmut Martens, a.a.O., S.90 f.

2) BAG-Urteile: vom 22.11.1963 in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1964, S.306, vom 18.3.1964, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1964, S.805.

erschöpfend angegeben; sofern überhaupt derartige Größen genannt werden, erfolgt dies in der Art einer beispielhaften Aufzählung, so daß andere als die angegebenen Bezugsgrößen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart werden können.

Manche Tarifverträge behandeln im Abschnitt Prämienlohn nur die Voraussetzungen, unter denen Prämienlohn eingeführt werden darf, und die Bezugsgrößen für die Prämie. Andere beziehen sich zur Regelung bestimmter Tatbestände auf entsprechende tarifliche Akkordbestimmungen (z.B. Akkordkommission, Reklamationsmöglichkeiten etc.) und übertragen alle verbleibenden Entscheidungen der Vereinbarung zwischen Betriebsleitung und Betriebsrat. Letzteres soll ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates sichern und zugleich eine Diskussion um die Auslegung des § 56 Abs.1 Buchst.h BetrVerfG überflüssig machen.

Nur ganz selten wird versucht, durch Erwähnung einer Mindestleistung den Ausgangspunkt für Prämienzahlungen tariflich festzulegen. Als Mindestleistung wird dabei von der Normalleistung eines Zeitlöhners ausgegangen; sie sei aufgrund von Arbeits- und/oder Zeitstudien oder betrieblichen Erfahrungswerten eines längeren Zeitraumes zu ermitteln.

In einem der durchgesehenen Tarifverträge schließlich wird auch Einfluß auf die Geldseite des Prämienlohnes genommen. Es heißt dort, daß die Produktionsprämien für die Gruppe der Prämienlöhner bei Überschreitung der vereinbarten Leistung innerhalb eines Abrechnungszeitraumes durchschnittlich mindestens 10 % des tariflichen Zeitstundenlohnes oder Arbeitswertlohnes betragen muß. Eine derartige Tarifvereinbarung ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil hier ein Tatbestand tariflich geregelt wird, über den sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nicht erstreckt; ¹⁾ denn die Geldseite ist auch beim

1) Vgl. Fußnote 2) der vorseite.

Prämienlohn von der Mitbestimmung ausgeschlossen.

Insgesamt gesehen sind die Tarifbestimmungen zur Prämienlohnregelung sehr allgemein gehalten und, wie im folgenden noch genauer gezeigt wird, sehr lückenhaft. Die Gewerkschaften werden mit derartigen Regelungen nur einen sehr schwachen Einfluß auf die effektiven Arbeitsbedingungen nehmen können. Zeigte es sich, daß die tariflichen Akkordbestimmungen, die zum großen Teil auf jahrzehntelanger Erfahrung und ausgezeichnete theoretischer Vorarbeit beruhen, den Praktikern einen großen Teil der Ermessensentscheidungen nicht abnehmen konnten, so gilt dies in weit höherem Maße für die tariflichen Prämienlohnbestimmungen; sofern sich nämlich die Tarifverträge überhaupt auf diese relativ junge Lohnform beziehen, sind die entsprechenden Bestimmungen viel weniger exakt, ausführlich und zahlreich als beim Akkordlohn, obwohl die regelungsbedürftigen Tatbestände erheblich zahlreicher und komplizierter sind als beim Akkordlohn.

Im folgenden sollen Umfang und Ursache für den betrieblichen Spielraum bei der Ermittlung der Prämienlöhne erarbeitet werden, wobei von den einzelnen Regelungstatbeständen ¹⁾ ausgegangen werden soll.

Der G r u n d l o h n , also von der Leistung des Arbeiters - zumindest kurzfristig - nicht beeinflusste Teil des Prämienlohnes, unterliegt insoweit der tariflichen Kontrolle, als er mindestens die Höhe des entsprechenden tariflichen Zeit- bzw. Arbeitswertlohnes erreichen muß; denn der Grundlohn ist Mindestlohn, wenn der Arbeiter aufgrund seines Arbeitsergebnisses keinen Anspruch auf eine Prämie hat. Übersteigt der Grundlohn den entsprechenden Tariflohn, so liegt der übertarifliche Teil mangels tariflicher Vereinbarung außerhalb des Einflußbereiches

¹⁾ Hinsichtlich der Regelungstatbestände wird auf die Darstellung des Prämienlohnes bei Hermann Böhrs, Leistungslohn, a.a.O., S.108 ff Bezug genommen.

der Gewerkschaften und - gem. BAG-Rechtsprechung ¹⁾ - auch des Betriebsrates.

Die Wahl einer oder mehrerer Bezugsgroßen für die Prämie ist - mit der erwähnten Einschränkung für die Mengenleistungsprämie - ganz den Betriebsparteien überlassen; diese Zurückhaltung im Tarifvertrag entspricht den Erfordernissen, da die Bezugsgrößenwahl weitgehend von der betrieblichen Zielsetzung abhängt und so lediglich im Betrieb darüber entschieden werden kann. Falls mehrere Bezugsgrößen berücksichtigt werden sollen, taucht die Frage auf, in welcher Weise die einzelnen Teilprämien miteinander gekoppelt werden sollen. Die Art der Koppelung hat große betriebswirtschaftliche Bedeutung, weil von ihr durchaus die Wirksamkeit des Leistungslohnes abhängt, jedoch kann eine entsprechende Entscheidung auch lohnpolitische Gründe haben, und zwar können die Teilprämien in einer solchen Abhängigkeit von einander gewährt werden, daß geringfügige Minderleistungen hinsichtlich einer Leistungsanforderung auch die Teilprämien für die Ergebnisse anderer Leistungsanforderungen über Gebühr beeinträchtigen.

Hier wie auch bei der Behandlung der anderen Regelungstatbestände könnte der Einwand erhoben werden, daß der Möglichkeit, derartige Lohnungerechtigkeiten im Betriebe durchzusetzen, enge Grenzen außer durch die Mitbestimmung des Betriebsrates auch dadurch gesetzt wären, daß in einem solchen Falle das vom Arbeitgeber gewünschte Leistungsziel nicht oder nur teilweise erreicht würde. Diese Argumentation trifft von einem gewissen Grad der Leistungsungerechtigkeit des Lohnes an gewiß zu. Es muß allerdings gleichzeitig beachtet werden, daß der Betriebsrat in der Regel weitaus weniger als die Gewerkschaftsfunktionäre als Tarifpartei in der Lage ist, sämtlich Konsequenzen der Vereinbarung im Zeitpunkt des Abschlusses zu übersehen; darüber hinaus kann das Urteil

1) Vgl. Fußnote 2, Seite 133.

des Betriebsrates durchaus durch die Verfolgung eigener Interessen im Betrieb gefärbt sein, weil auch die Betriebsratsmitglieder aus einer Betriebsvereinbarung unmittelbar betroffen bzw. begünstigt werden. - Was die Duldung der Lohnungerechtigkeiten von seiten der Arbeitnehmer betrifft, so muß hier noch einmal an die sogenannte Unerträglichkeitsschwelle erinnert werden. Man kann sicher nicht davon ausgehen, daß bei kontinuierlicher Zunahme der Lohnungerechtigkeit die Leistung des Arbeiters in kontinuierlich wachsendem Ausmaß hinter dem vom Arbeitgeber gewünschten (und objektiv erreichbaren) Leistungsziel zurückbleibt. Es ist wahrscheinlicher, daß der Arbeiter bis zu einem bestimmten Grad der Lohnungerechtigkeit mit dem ihm eigenen Leistungswillen tätig ist und oberhalb dieses Ungerechtigkeitsgrades sein Leistungswille sehr schnell erlahmt.

Nach der Wahl der Bezugsgrößen folgt als nächster Schritt im Aufbau der Prämienentlohnung die Bestimmung des prämienspflichtigen Einflusses innerhalb jeder Bezugsgröße. Die Schwierigkeiten hierbei sind in ihrer Art ähnlich denen bei der Ermittlung der Normalleistung für die Akkordentlohnung. Allerdings müssen hier zwei fiktive Leistungsgrößen für jede Bezugsart festgestellt werden, und zwar die dem Prämienanfangspunkt und die dem Prämienendpunkt entsprechende Leistung. Über die Höhenlage dieser Leistungen und deren Ermittlung wird in den Tarifverträgen nur in Ausnahmefällen befunden. Es versteht sich, daß der prämienspflichtige Einflusssbereich im Einzelfall, besonders bei allen arbeitszeitunabhängigen Bezugsgrößen, nur an Ort und Stelle und dann auch wahrscheinlich nur unter Berücksichtigung des Urteils der zuständigen Fertigungsfachleute festgestellt werden kann; dennoch muß festgehalten werden, daß die Betriebsparteien einen erheblichen Ermessensspielraum haben, der auch in diesem Fall lohnpolitisch genutzt werden kann. Selbst Hinweise wie bei Böhrs können nur eine sehr ungenaue Orientierung bedeuten: "Der Prämienanfangspunkt

soll so gewählt werden, daß das zugehörige Arbeitsergebnis ohne besondere Anstrengungen erreicht werden kann. Der Prämienendpunkt soll dagegen nur dann erreicht werden können, wenn sich ein besseres Arbeitsergebnis auch bei besonders guter Eignung und vorbildlichem Verhalten und Reagieren des Arbeiters bei der Erfüllung seiner Arbeitsaufgabe und der ihm gegebenen Weisungen nicht erwarten läßt." ¹⁾

Der bisherigen Erörterung über den prämienspflichtigen Einflußbereich wird man entgegenhalten können, der genauen Festsetzung des Prämienanfangspunktes werde gar nicht eine so große Bedeutung beigemessen, weil man die Anwendung des Prämienlohnes in den Fällen ausdrücklich empfehle, in denen eine Normalleistung nur schwer oder ungenau festgestellt werden könne. - Beim Prämienlohn wirken sich falsche Vorstellungen über die Höhenlage der Normalleistung im Lohn zwar nicht so stark aus wie beim Akkordlohn, weil durch die Zweiteilung in Grundlohn und Prämie nur der kleinere Teil leistungsbezogen ist und die Prämie meist unterproportional vom Arbeitsergebnis abhängt. Da es außerdem "hier eine Feststellung über die Zahlung oder Nichtzahlung des Grundlohnes gar nicht gibt, so befindet sich der Prämienarbeiter (moralisch) in einer ganz anderen Leistungs- und Lohnsituation als der Akkordarbeiter. Er ist viel weniger als der Akkordarbeiter gehalten, die Norm zu erreichen oder zu überschreiten." ²⁾ Dennoch hängt die tatsächliche Lohnhöhe auch von den jeweiligen Normalgrößen ab. Der Arbeitnehmer wird deshalb in der Art und Weise der Normalgrößenbestimmung "einen Prüfstein für die Lohngerechtigkeit im Betriebe überhaupt erblicken." ³⁾ Er wird aber auch, erst recht, wenn die Normalgrößen nicht seiner Vorstellung entsprechend ausfallen, die Leistungsfähigkeit der Gewerkschaft daran messen, wie weit er im Rahmen der ge-

1) Hermann Böhrs, Leistungslohn, a.a.O., S.109.

2) Ebenda, S.104.

3) Helmut Martens, a.a.O., S.54.

gegebenen Möglichkeiten durch den Tarifvertrag vor tatsächlichen oder vermeintlichen Lohnungerechtigkeiten geschützt ist. Daraus erklärt sich die Notwendigkeit und Bedeutung einer möglichst genauen Normalgrößenbestimmung.

Ganz besonders deutlich treten betriebswirtschaftliche Komponenten einerseits und lohnpolitische Komponenten andererseits bei der Festlegung der Prämienspannweite auf, d.h. der Relation zwischen höchstmöglicher Prämie und Grundlohn. Böhrs ¹⁾ charakterisiert diese beiden Blickrichtungen in folgender Fragestellung:

"Welcher betriebswirtschaftliche Vorteil entsteht für den Betrieb, wenn der Arbeiter den Prämienendpunkt der Bezugsgröße der Prämie erreicht?" und "Welche Verdiensthöhe erreichen Akkordarbeiter, deren Arbeiten nach dem gleichen Arbeitswert vergütet werden, bei besten Mengenleistungen, und wie weit dürfen die Prämienarbeiter im Hinblick auf lohnpolitische Rücksichten diesen Verdienst erreichen oder gar überschreiten?"

Die obere Begrenzung des leistungsbezogenen Lohnanteils des Prämienarbeiters liegt zwangsläufig bei dem betriebswirtschaftlichen Vorteil der Leistungssteigerung aufgrund der Anreizwirkung der Prämie. Da "der betriebswirtschaftliche Vorteil meist nicht ausschließlich durch die Aktivität des Arbeiters, sondern auch durch die führende Hand der Betriebsleitung, des Meisters und der technischen Stäbe mitbestimmt wird," ²⁾ wird man in der Regel nur einen Teil des betriebswirtschaftlichen Vorteils für die Prämienzahlung zur Verfügung stellen können. Jedoch kann der Beitrag des einzelnen oder auch einzelner Gruppen nicht genau ermittelt werden, so daß die Beteiligung des Arbeitnehmers an der jeweiligen Kosteneinsparung, deren Berechnung selbst oft schon schwierig sein wird,

1) Hermann Böhrs, Leistungslohn, a.a.O., S.110.

2) Ebenda, S.110.

von Fall zu Fall ausgehandelt werden muß und somit ein dauerndes Streitobjekt darstellen kann. - Diese Schwierigkeiten vergrößern sich noch durch die Notwendigkeit der Rücksichtnahme auf die betriebliche Lohnstruktur zur Erhaltung des Arbeitsfriedens und der tatsächlichen oder vermeintlichen innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit. Weder von der Arbeitswissenschaft noch von den Tarifparteien können genaue Maßstäbe beispielsweise für die Relation zwischen den verdienstmöglichkeiten für Akkord- und denen für Prämienarbeiter bei vergleichbarer Arbeitsschwierigkeit und Leistung gegeben werden, weil hierfür die traditionellen Anschauungen und die speziellen Arbeitsbedingungen im betreffenden Betrieb in ganz besonderem Maße berücksichtigt werden müssen.

Ebenso muß die Verteilung der Prämien Spannweite auf die Teilprämien, im Falle daß mehrere Teilprämien vorgesehen sind, der betrieblichen Ebene überlassen bleiben, weil das betriebswirtschaftliche Gewicht der einzelnen Teilprämien und die Möglichkeit der Einflußnahme auf die einzelnen Bezugsgrößen nur im Betrieb - und auch da oft nur mit erheblicher Unsicherheit - beurteilt werden können.

Auch für die Art der Steigerung der Prämie vom Prämienanfangspunkt zum Prämienendpunkt enthalten die Tarifverträge keinerlei Anhaltspunkte. Es ist jedoch auch hier fraglich, ob eine entsprechende tarifvertragliche Regelung überhaupt möglich ist, ohne gleichzeitig die Anwendungsmöglichkeiten des Prämienlohnes wesentlich einzuengen; denn gerade durch die Art der Prämiensteigerung - also dadurch, daß sie proportional, bzw. über- oder unterproportional, degressiv, progressiv zum Arbeitsergebnis oder eine Kombination aus diesen Möglichkeiten ist - kann der Prämienlohn so vielfältig gestaltet werden, daß er der jeweiligen Beeinflussungsmöglichkeit des Arbeitsergebnisses seitens des Arbeiters bzw. der Abhängigkeit des Arbeitsergebnisses

von den Schwankungen der technologischen Arbeitsbedingungen entsprechen kann. Außerdem kann durch die Wahl des entsprechenden Steigungstyps die Verwirklichung des jeweiligen betrieblichen Leistungsziels und somit auch die Realisierung des betrieblich erforderlichen Maßes der Mengensteigerung unterstützt werden. - Dennoch erscheint es möglich, den Betriebsparteien durch den Tarifvertrag eine Richtschnur dadurch zu geben, daß unter gegebenen Voraussetzungen bestimmte Steigungsarten zumindest empfohlen werden.

Die Prüfung, inwieweit und warum die Ermittlungsgrundlagen für die Prämienentlohnung von den Tarifparteien oder von den Betriebsparteien maßgeblich bestimmt werden, soll damit abgeschlossen werden. Sie hat ergeben, daß fast jede Phase des Prämienlohnes zwischen den Betriebsparteien ausgehandelt wird und die Tarifparteien - abgesehen von der Setzung des Mindestlohnes - an der tatsächlichen Gestaltung des Prämienlohnes so gut wie gar nicht beteiligt sind. Die Ursache dafür liegt hauptsächlich im Wesen des Prämienlohnes, wenn auch in manchen Fällen tarifliche Rahmenvorschriften möglich gewesen wären, die den Betriebsparteien zur Orientierung gedient und gleichzeitig ihren Ermessensspielraum eingeengt hätten.

Das starke Engagement der Betriebsparteien beim Prämienlohn und die fast unbeschränkte Entscheidungsfreiheit des Arbeitgebers hinsichtlich der Geldseite der Prämie hat mit Sicherheit auch Auswirkungen auf die Einstellung der Arbeitnehmer gegenüber der Gewerkschaft: Man darf annehmen, daß sie die aus dem Prämienlohn resultierenden Verbesserungen der immateriellen - im Sinne der Befriedigung höherer sozialer Bedürfnisse - und materiellen Arbeitsbedingungen und somit auch ihren effektiven Lohn dem Verhandlungsgeschick des Betriebsrates oder sogar dem Wohlwollen des Arbeitgebers zuschreiben. Gleichzeitig wird man davon ausgehen dürfen, daß der Mangel an Sicherheit, der Betriebsvereinbarungen und einseitigen

Festsetzungen seitens der Arbeitgeber im Gegensatz zu Tarifvereinbarungen innewohnt, solange geringgeschätzt wird, wie die Arbeitsmarktlage die Kürzung solcher übertariflicher Lohnanteile als unwahrscheinlich erscheinen läßt. Wenn sich jedoch die Konjunktur abschwächt und eine Kürzung der übertariflichen Leistungen befürchtet werden muß, wird man die Gewerkschaften um Hilfe angehen, die dann sowohl aus der Sache als auch aus der konjunkturellen Situation heraus machtlos sind. Somit erleiden die Gewerkschaften sowohl bei der Einführung des Prämienlohnes als auch bei der Kürzung der Prämien erhebliche Prestigeverluste.

Die Darstellung der Grundlagenermittlung für die Prämienentlohnung hat auch gezeigt, daß in keinem Fall die Möglichkeit besteht, feste Maßstäbe für die Gestaltung der Prämienkomponenten anzugeben. Es kann deshalb im Einzelfall auch nur schlecht kontrolliert werden, ob das, was als Mehrleistung prämiert wird, tatsächlich eine Mehrleistung des einzelnen Arbeiters ist oder ob wenigstens zum Teil diese "Mehrleistung" eine Folge technisch-organisatorischer Verbesserungen, verminderten Materialwiderstandes etc. ist. Je größer die Schwierigkeiten der Eliminierung dieser Faktoren und je größer die Arbeitskräfteknappheit ist, um so weniger wird der Unternehmer geneigt sein, eine Prämienkorrektur vorzunehmen, um so stärker also ist die Prämie an der allgemeinen Produktivitätssteigerung beteiligt. Diese Tatsache selbst vergrößert die Lohndrift der Prämienlöhne, und zwar um so mehr, je größer der Produktivitätsanstieg der betreffenden Betriebsabteilung ist. - Nun aber ergibt sich, daß in den Betrieben moderne hochmechanisierte Produktionseinheiten neben solchen älterer Art stehen; nach Halbe kann "dieses Nebeneinander und Ineinander-übergehen alter und moderner Produktionsmethoden, diese Heterogenität ... als typisch für die Epoche der technischen Veränderungen angesehen werden." ¹⁾ Daraus re-

1) Reinhold Halbe, Traditionelle Methoden der Lohn-technik und technischer Fortschritt, in: Lohnpolitik und Lohn-technik heute, A.a.O., S. 214

sultiert aber nicht nur, daß in einem Betrieb verschiedene Lohnformen mit z.T. sehr unterschiedlichen Verdienstmöglichkeiten verwandt werden, sondern es ergeben sich daraus im Laufe der Zeit auch Produktivitätsgefälle zwischen den einzelnen Betriebsteilen. "Läßt man bei steigender Produktivität der einzelnen Abteilung die Löhne auch nur etwas steigen, so entsteht früher oder später ein unvermeidliches Lohngefälle zu den Betriebsteilen mit geringem Produktivitätsfortschritt." ¹⁾ Solchen Verzerrungen der innerbetrieblichen Lohnstruktur kann im allgemeinen nur begegnet und der Arbeitsfriede nur dann erhalten werden, wenn die Löhne der Betriebsabteilungen mit dem geringsten Produktivitätsfortschritt entsprechend angehoben werden; die Möglichkeit der Lohnsenkung in den bevorzugten Betriebsteilen verbietet sich zumindest in Zeiten der Voll- und Überbeschäftigung aus Rücksicht auf den Leistungsanreiz des Prämienlohnes.

Da die Schwierigkeiten, die Ermittlungsgrundlagen und z.T. auch -verfahren der Prämienentlohnung zu tarifieren, im wesentlichen in dieser Lohnform selbst begründet sind, ist der Verhandlungsspielraum für die Betriebsparteien in allen Industriezweigen annähernd gleich groß. Selbstverständlich sind die Auswirkungen daraus in den einzelnen Branchen um so umfangreicher, je häufiger die Fertigungsverfahren die Anwendung des Prämienlohnes gestatten oder - zur Ablösung des Akkordlohnes - sogar erzwingen.

Man darf davon ausgehen, daß in den großen Betrieben der Schwerindustrie und der chemischen Industrie heute bereits 80 % der Belegschaften in Prämienlohn arbeiten; ²⁾ die Bedeutung des Prämienlohnes nimmt auch in den anderen Industriezweigen in dem Maße zu, wie die Anwendungsmöglichkeiten des Akkordlohnes infolge wachsender Automatisierung des Fertigungsprozesses sich verringern

1) Burkart Lutz, Die technischen und sozialen Grenzen der Leistungsentlohnung, a.a.O., S.138.

2) Hans Rehmann, Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag? in: Arbeit und Recht, a.a.O., S.13.

oder die Mengenleistung als alleiniger Leistungsmaßstab sich als unbrauchbar erweist. Diese Entwicklung wird von seiten der Gewerkschaften mit großem Unbehagen beobachtet, weil eine Großzahl der tariflichen Schutzbestimmungen bezüglich des Akkordlohnes durch die Prämienentlohnung ausgehöhlt wird.

6) Lohnsicherung in Sonderfällen

Jede Tarifbestimmung trägt in irgendeiner Weise mehr oder weniger direkt zur Sicherung des Lohnes bei. In diesem Kapitel ist wiederholt darauf hingewiesen worden, Deshalb kann es im folgenden Abschnitt nicht darum gehen, alle Faktoren aus den Tarifverträgen zusammenzutragen, die der Sicherung des Lohnes dienen, als vielmehr um die Behandlung tariflicher Bestimmungen zur Regelung ganz spezieller Fragen der Lohnsicherung.

Es soll geklärt werden, inwieweit der Arbeitnehmer tariflichen Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgeltes hat, wenn er durch höhere Gewalt, aus anderen, nicht in seiner Person liegenden Gründen oder aus besonderen persönlichen Gründen verhindert ist, seiner Arbeit nachzugehen, ¹⁾ und inwieweit die Lohnhöhe gesichert ist, wenn der Arbeitnehmer entweder im steten Wechsel oder vorübergehend an unterschiedlichen Arbeitsplätzen beschäftigt wird.

Einer dieser Sonderfälle ist z.B. der Arbeitsausfall bei Betriebsstörungen. Da der Arbeitnehmer im allgemeinen nur für geleistete Arbeit einen Lohnanspruch hat, bedarf es besonderer Abmachungen, um ihm auch bei Arbeitsausfall durch Betriebsstörungen einen Lohnanspruch zu gewährleisten. In den meisten Tarifverträgen wird ihm ein solcher Anspruch zuerkannt, allerdings nur unter

¹⁾ Vgl. Grundsatzprogramm des DGB vom 22.11.1960, Kapitel: Sozialpolitische Grundsätze, Ziffer III, Arbeitsverhältnis.

aer Voraussetzung, daß der Ausfall der Arbeitszeit nicht vom Arbeitnehmer verschuldet ist. Hat der Arbeitgeber die Betriebsstörung verursacht, so wird dem Arbeitnehmer der volle Lohn zugestanden, den er normalerweise während der Ausfallzeit verdient hätte. Kann ein an der Arbeitsstätte erschienener Arbeitnehmer aber aus Gründen, die weder vom Betrieb zu vertreten sind, noch in der Person des Arbeitnehmers liegen - z.B. höhere Gewalt, Stromausfall etc. - seine Arbeit nicht aufnehmen, so wird ihm in der Regel sein Lohn, bei Leistungslohnarbeit der Durchschnittsverdienst der letzten Lohnperioden, für die Dauer von 2 Stunden bis zu einer Schicht tariflich gesichert. Dem Arbeitgeber wird in vielen Fällen zugestanden, die ausgefallene Arbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitordnung innerhalb der nächsten Wochen nach Eintritt der Ereignisse ohne Überstundenzuschlag nachholen zu lassen oder innerhalb dieser oder der Störungszeit zumutbare Ersatzarbeit zu fordern, die mit dem persönlichen Durchschnittsverdienst der vorausgegangenen Lohnperioden abgegolten werden muß. - Dem Arbeitnehmer seinerseits wird in vielen Tarifverträgen das Recht der fristlosen Kündigung zuerkannt, sobald kein Anspruch auf Lohnzahlung mehr besteht.

Einer besonderen Regelung der Lohnsicherung bedarf es auch im Falle der Kurzarbeit. Die Voraussetzungen, unter denen Kurzarbeit - meistens nur unter Zustimmung des Betriebsrates - eingeführt werden darf, sind in den Tarifverträgen oft nicht konkret festgelegt, sondern nur allgemein gehalten wie z.B.: "in zwingenden Fällen", "wenn die betrieblichen Verhältnisse es erfordern", aber auch "in Fällen von Arbeitsmangel und zur Vermeidung von Entlassungen." Der Lohn wird tariflich direkt nur insofern gesichert, als die Kurzarbeit nur nach einer Ankündigungsfrist, die meist 6 Tage beträgt, eingeführt werden darf, indirekt dadurch, daß Kurzarbeit nur für den ganzen Betrieb oder ganze Abteilungen, also nicht für einzelne Arbeitnehmer oder Arbeitnehmergruppen angeordnet werden kann. Während der Ankündigungsfrist und

der Dauer der Kurzarbeit gelten für die Arbeitnehmer in vielen Fällen verkürzte Kündigungsfristen. Ganz vereinzelt enthalten Tarifverträge auch Vorschriften, daß eine Lohnkürzung auf z.B. unter 36 Stundenlöhne je Woche nicht erfolgen darf, auch wenn die Arbeitszeit noch weiter verkürzt wird. In einigen Fällen ist Arbeitgeber und Betriebsrat auferlegt, sich vor Einführung der Kurzarbeit mit dem Arbeitsamt abzustimmen. - Im Bergbau wird die Arbeitszeit bei Absatzmangel fast immer in der Weise verkürzt, daß "Feierschichten" eingelegt werden. Eine besondere Ankündigungsfrist ist hier oft nicht geboten, jedoch muß der halbe Gedingeschichtverdienst bzw. Schichtlohn dann gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer nicht mehr rechtzeitig benachrichtigt worden und zur "Feierschicht" erschienen ist.

Die hier skizzierten Tarifbestimmungen zur Lohnsicherung bei Betriebsstörungen und Kurzarbeit stellen eigentlich mehr den Versuch dar, Härten und Friktionen in den betreffenden Situationen zu mindern bzw. zu vermeiden, als daß sie den Lohn absolut sichern könnten; letzteres ist bekanntlich nur möglich, und auch dann nur nominal, wenn auch das Bestehen der betroffenen Unternehmen gewährleistet ist. Wahrscheinlich tragen die in bezug auf die Lohnsicherung mehr indirekten Bestimmungen - Verkürzung oder Aufhebung der Kündigungsfrist und Verbot, für einzelne Arbeitnehmer Kurzarbeit einzuführen - am meisten zur Lohnsicherung bei, zumindest solange nur einzelne Unternehmen oder auch Teilmärkte von Rezessionen betroffen sind. In diesen Fällen wird der Unternehmer ungeachtet des Beschäftigungsrückganges weder Arbeitszeit noch Löhne erheblich kürzen können, wenn er seinen Arbeiter- oder wenigstens seinen Facharbeiterstamm erhalten will. Gleichzeitig aber kann er - wenn er es sich überhaupt mit Rücksicht auf das "Personalbild" ¹⁾ seines Unternehmens erlauben kann, Betriebsstörung oder Beschäftigungs-

1) Vgl.: M. Schubart, Das Tabu der Gehälter, Düsseldorf 1962.

rückgang nach außen einzugestehen - darauf hinweisen, daß er und das Unternehmen eine größere Lohnsicherheit zu gewährleisten vermögen, als der Tarifvertrag. - Ein weiterer Sonderfall liegt vor, wenn Arbeiter vorübergehend auf einen niedriger entlohnten Arbeitsplatz versetzt werden oder in stetem Wechsel an zwei unterschiedlich entlohnten Arbeitsplätzen tätig sind. Die unterschiedlichen verdienstmöglichkeiten können dabei darauf beruhen, daß die Arbeitsplätze einerseits in unterschiedliche Lohngruppen eingestuft sind oder/und andererseits nach Lohnformen mit unterschiedlichen Verdienstchancen entlohnt werden. In den Tarifverträgen wird in diesen Fällen hinsichtlich der Lohnsicherung wie folgt Rechnung getragen:

Arbeiter, die eine bestimmte Zeit - meistens drei Monate - ununterbrochen an einem Arbeitsplatz tätig waren, erhalten bei vorübergehender Versetzung an einen Arbeitsplatz mit niedriger bezahlter Arbeit, sofern die Versetzung aus betrieblichen Gründen erfolgte, für eine gewisse Dauer - in der Regel 6-12 Arbeitstage - ihren bisherigen Lohn, und zwar

bei Versetzung auf einen niedriger eingestuften Arbeitsplatz den Lohn ihrer bisherigen Lohngruppe und

bei Versetzung eines Akkordlöhners auf einen nach Zeitlohn entlohnten Arbeitsplatz den während der letzten Lohnperioden erzielten Durchschnittsverdienst.

Erfolgt jedoch die Verlegung in die geringer bezahlte Arbeit planmäßig (z.B. mit fristgemäßer Ankündigung des Arbeitsplatzwechsels) oder aus Umständen, die in der Person des Betreffenden liegen, so kann meistens vom ersten Tage an der Lohn der geringer bezahlten Arbeit gezahlt werden.

Für Arbeitnehmer, die in regelmäßigem Wechsel unterschiedlich eingestufte Arbeiten verrichten, ist nach den meisten Tarifverträgen die überwiegende Tätigkeit

für die Entlohnung entscheidend, wenn nicht auf Grund einzelvertraglicher Vereinbarung eine zeitliche Aufteilung der Tätigkeiten erfolgt. Führen Arbeitnehmer in regelmäßigem Wechsel Akkord- und Zeitlohnarbeiten aus, so erhalten sie für Akkordarbeiten Akkordlohn und für Zeitlohnarbeiten Zeitlohn.

Die zuletzt behandelten Sonderfälle der tariflichen Lohnsicherung entsprechen in der Art, wie sie tariflich geregelt sind, offenbar in den meisten Betrieben den jeweiligen Erfordernissen; denn sie werden kaum diskutiert. Allerdings haben sie auf Grund der kleinen Zahl der durch sie begünstigten Arbeiter auch nur eine relativ geringe Bedeutung.

Im Gegensatz zu Betriebsstörungen, Kurzarbeit und vorübergehender Versetzung an einen niedriger entlohnerten Arbeitsplatz gibt es auch Lohnausfälle, die in der Person des Arbeitnehmers liegen und auch einer Lohnsicherung bedürfen: es sind dies eine Reihe von Sonderfällen, die in den Tarifverträgen erschöpfend aufgezählt sind, wie z.B.: Tod nächster und naher Verwandter, eigene Eheschließung, Niederkunft der Ehefrau, Arztbesuch, Wahrnehmung staatsbürgerlicher Pflichten usw. In den im Tarifvertrag jeweils genannten Fällen wird ein Arbeitsversäumnis je nach Art des Falles bis zu drei Tagen mit dem vollen Lohn vergütet.

III. Zusammenfassung

Abschließend kann man sagen, daß die Tarifverträge, gemessen an der tarifpolitischen Zielsetzung der Gewerkschaften, zu Beginn der sechziger Jahre erhebliche Schwächen aufweisen.

Die räumlichen und fachlichen Geltungsbereiche waren

zu groß und die in ihnen zusammengefaßten Unternehmen zu heterogen, als daß die Lohnzahlungsfähigkeit der Unternehmen durch Tariflöhne hätte ausgeschöpft werden können. Da sich die Tariflöhne in einem Regionaltarifvertrag zwangsläufig am leistungsschwachsten Unternehmen ausrichten müssen, ist den Unternehmern ein erheblicher Spielraum zur Verwirklichung eigener lohnpolitischer Konzeptionen oder zur Anpassung der Löhne an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes verblieben. - Die im zeitlichen Geltungsbereich liegenden tarifpolitischen Möglichkeiten konnten wegen der Heterogenität der einem fachlichen Geltungsbereich unterliegenden Unternehmen nur teilweise von den Gewerkschaften genutzt werden. - Die tarifliche Festlegung des persönlichen Geltungsbereiches der Tarifverträge unterstützt in den meisten Fällen nicht das organisationspolitische Ziel der gewerkschaftlichen Tarifvertragspolitik.

Die Tarifnormen selbst regeln in der überwiegenden Zahl der Fälle die effektiven Arbeitsbedingungen nicht. Die tariflichen Lohnsätze werden aus den obengenannten Gründen z.T. recht erheblich überschritten. Außerdem wird die vom Arbeiter für einen bestimmten Lohnsatz zu erbringende Leistung - weder in bezug auf die Anforderung noch in bezug auf die Ausbringung - in den meisten Fällen nicht mit ausreichender Exaktheit festgelegt. Wesentliche Ursache für diese Unzulänglichkeiten ist einerseits die Tatsache, daß die Tarifnormen zu wenig an moderne Produktionsmethoden angepaßt sind, und andererseits die Schwierigkeit, zumindest in einem regionalen Tarifvertrag eine den tatsächlichen Verhältnissen und den jeweiligen Unternehmenszielen entsprechende Definition der Arbeitsleistung zu finden.

Da jedoch in den meisten Fällen Arbeitsleistung und Arbeitslohn nicht in zwingender Abhängigkeit zu einander im Tarifvertrag festgelegt sind, ist es weder möglich, die effektiven Arbeitsbedingungen tariflich zu sichern,

noch kann ohne eine entsprechende ausdrückliche Vereinbarung erreicht werden, daß tarifliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen in voller Höhe effektiv wirksam werden. Dieses wiederum muß die Attraktivität einer Gewerkschaftsmitgliedschaft beeinträchtigen. -

Die Maßnahmen der Gewerkschaften zum Abbau von Tariflohnunterschieden für bestimmte Arbeitergruppen, die nicht auf Leistungsunterschieden beruhen, sind in aller Regel erfolgreicher gewesen.

Drittes Kapitel =====

Gewerkschaftliche Bestrebungen zur Erhöhung des Einflusses auf die betriebliche Lohngestaltung und Stellungnahme der Arbeitgeber

Die im zweiten Kapitel aufgezeigten Unzulänglichkeiten der Tarifverträge veranlaßten als erste Gewerkschaft die IG Metall, eine Konzeption zur Behebung oder zumindest zur Verminderung der Schwächen der Tarifverträge zu erarbeiten. Zum ersten Male wurde diese Konzeption 1958 auf dem 5. Ordentlichen Gewerkschaftstag der IG Metall verkündet. Die wichtigsten Punkte darin sind: ¹⁾

- * die Erkenntnis, daß die damaligen Tarifverträge die Löhne und die sonstigen Arbeitsbedingungen nicht zu sichern vermochten und somit der Zusammenhang zwischen gewerkschaftlicher Kraft und Aktivität auf der einen Seite und der Lohnhöhe auf der anderen leicht in Vergessenheit geraten könnte, sowie
- * die Feststellung, daß die Unzulänglichkeit der Tarifverträge zu einem erheblichen Teil aus ihren weiträumigen Geltungsbereichen resultiere und durch diese Weiträumigkeit das gewerkschaftliche Leben in den Bezirken und Verwaltungsstellen erstarrte.

Daraus wurde dann die Schlußfolgerung gezogen, daß

- * die bisherigen Geltungsbereiche der Tarifverträge einer Prüfung unterzogen werden müßten,

¹⁾ Vgl.: Fritz Salm, in seinem Bericht "Tarifwesen", in: Protokoll, Industriegewerkschaft Metall, 5.Ordentl. Gewerkschaftstag, 1958 in Nürnberg, S.130 ff.

- * die Schaffung von betriebsnahen Tarifverträgen zur Erzielung der Tarifwahrheit unabdingbar wäre und
- * eine Verbesserung der Tarifbestimmungen durch Anpassung von Lohngruppen und Tätigkeitsmerkmalen an moderne Arbeitsbedingungen, durch detailliertere Akkordbestimmungen und durch tariflich gesicherte Mitbestimmung bei Einstufung und Akkordfestsetzung anzustreben sei, um einen direkten Einfluß auf die betriebliche Lohngestaltung zu gewinnen.

Diese Konzeption wurde im Laufe der folgenden Jahre auch von anderen Gewerkschaften aufgegriffen und ebenso wie von der IG Metall in konkrete Forderungen umgewandelt. Gegenstand dieses dritten Kapitels ist es, im einzelnen diese Forderungen und die entsprechenden Stellungnahmen der Arbeitgeber darzulegen.

I. Vorstellungen hinsichtlich der Geltungsbereiche der Tarifverträge

1) Kleinere räumliche Geltungsbereiche

Schon aus der Systematik dieses Kapitels geht hervor, daß die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche nur als ein Mittel unter mehreren verstanden wird, um den Tarifvertrag betriebsnah zu gestalten. Dennoch kann gesagt werden, daß meistens, wenn von einem Streben nach betriebsnahen Tarifverträgen gesprochen wird, an die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche, oft sogar an den Firmen- oder Betriebstarifvertrag gedacht wird. Bei dieser Art von Tarifvertrag ist in der Regel sowohl hinsichtlich des räumlichen als auch hinsichtlich des fachlichen Geltungsbereichs ein Extrem erreicht das in bezug auf Betriebsnähe die günstigsten Voraussetzungen bietet.

Die Gewerkschaften gehen bei ihrem Streben nach kleineren räumlichen Geltungsbereichen grundsätzlich von folgenden Überlegungen aus: Die Unzulänglichkeit der derzeitigen Tarifverträge, gleichgültig ob Manteltarifverträge oder Lohnabkommen, resultiere zu einem erheblichen Teil aus ihren weiträumigen Geltungsbereichen. ¹⁾ Sie gestatten keine Berücksichtigung der von Unternehmen zu Unternehmen oft sehr unterschiedlichen Verhältnisse: "Gerade bei technischen Änderungen lassen sich in der Industrie - zum mindesten in der ersten Phase - schwerlich Regelungen mit den Mitteln großräumiger Verträge erreichen." ²⁾ Sie erlauben eine Beachtung weder der speziellen Arbeitsmarktsituation noch des jeweiligen Mechanisierungsgrades eines Unternehmens und der dadurch bedingten Kostenstruktur und der sehr unterschiedlichen Anforderungsarten und -grade bei den Arbeitern, noch der individuellen wirtschaftlichen Zielsetzung des Unternehmers, die oft in der Lohnform des einzelnen Arbeiters ihren Niederschlag findet. Da die Regelungstatbestände der einzelnen Lohnformen und die Art und Weise ihrer Ermittlung im regionalen Tarifvertrag oft nicht festgelegt werden können und der Betriebsrat bei der Festlegung der Geldseite kein Mitbestimmungsrecht hat, kann der großräumige Tarifvertrag den Arbeitnehmer in diesen Fällen in eine besonders mißliche Lage bringen. - Hinzu kommen selbstverständlich noch alle anderen die Rentabilität beeinflussenden Komponenten, wie Standortvor- oder -nachteile, Marktstellung usw., die sich auf die Leistungsfähigkeit zur Zahlung einer gewissen Lohnhöhe auswirken. Da sich ein weiträumiger Tarifvertrag notwendigerweise an den

1) Vgl.: Fritz Salm, in: Tarifwesen, a.a.O., S.130.

2) Hans Pornschlegel, Sicherung des sozialen Besitzstandes bei technischem Fortschritt in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S.256.

relativ wenig rentablen Unternehmen ausrichten muß und die Leistungsfähigkeit zur Lohnzahlung in den rentableren Unternehmen durch den Tariflohn nicht voll ausgeschöpft wird, muß auf betrieblicher Basis versucht werden, den Spielraum zwischen Tariflohn und effektiver Leistungsfähigkeit möglichst weitgehend zugunsten der Arbeitnehmer zu nützen.

Bei gleicher Leistungsfähigkeit und gleichem Leistungswillen der Unternehmer ist somit die Höhe der übertariflichen Zulagen von der Verhandlungsstärke und der Aktivität des Betriebsrates abhängig. Seine Verhandlungsstärke ist aber erheblich geringer als die der Gewerkschaften. Er ist viel mehr als die Gewerkschaften von der speziellen Arbeitsmarktsituation und Beschäftigtenstruktur - von ihm also nicht beeinflussbaren Faktoren - abhängig; auch verfügt er, da er an die tarifliche Friedenspflicht gebunden ist, nicht über ein Zwangsmittel gegenüber dem Unternehmer. Außerdem herrscht trotz formaler Gleichstellung faktisch dennoch zwischen Unternehmer und Betriebsrat das Über- und Unterordnungsverhältnis, so daß "der Betriebsrat gegenüber seinem Arbeitgeber auch bei weitgehendem Mitspracherecht seinen untergeordneten, abhängigen Standort nicht verlassen kann." ¹⁾ Dieses Moment schränkt auch die Aktivität des Betriebsrates ein, die überdies natürlich auch vom Temperament und Einsatzwillen der Betreffenden abhängt.

Friedrichs und mit ihm wohl die meisten Gewerkschafter schließen daraus, daß der Betriebsrat auch unter optimalen Bedingungen nur eine relativ geringe Verhandlungsstärke und deshalb keine Aussicht habe, auch nur einen wesentlichen Teil der von technisch noch entwickelten Unternehmen erzielten Produktivitätsvor-

¹) Irene von Reitzenstein, a.a.O., S.127.

sprünge in Form von übertariflichen Lohnzulagen zu nutzen. Das gilt auch dann, wenn spezifisch lokale Arbeitsmarktbedingungen die Verhandlungsstärke der Arbeitnehmer fördern und um so mehr im umgekehrten Falle. ¹⁾

Dieser Aspekt läßt es den Gewerkschaften - neben den in den vorigen Abschnitten genannten Gründen - geraten erscheinen, die Hauptursache für die ihrer Ansicht nach zu geringe Nutzung der Leistungsfähigkeit der Unternehmen durch Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche zu beseitigen. Auf diese Weise können sie die eigene Verhandlungsstärke besser zur Wirkung bringen und Erfolge aufs eigene Konto buchen. Die Erfolge des Betriebsrates dagegen, die zwar letztlich auch auf die abgeleitete Verhandlungsstärke der Gewerkschaften zurückzuführen ist, bringen ihnen keinen konkreten Nutzen. Die Gewerkschaften versprechen sich somit von einer Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge eine Erhöhung des Effektivlohnlevels bei gleichzeitiger tariflicher Sicherung des gesamten Effektivlohnes und darüber hinaus auch jene Auswirkungen, die ihrer Ansicht nach von den Tarifverträgen ausgehen sollten, nämlich einen gewissen Einfluß auf die Höhe der Gewinne und die Incentives der Unternehmer, die Notwendigkeit zur Rationalisierung und zur Investition (als Substitution von Arbeit durch Kapital) zu bekommen. ²⁾ Diese Funktionen können großräumige Tarifverträge für die Mehrzahl der Unternehmen ihres Geltungsbereichs im allgemeinen nicht ausüben, weil der betriebliche lohnpolitische Spielraum meistens so groß ist, daß der Unternehmer Tariflohnerhöhungen durch Anrechnung abfangen kann und nicht

1) Günther Friedrichs, Technischer Fortschritt und überbetriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.244.

2) Vgl.: Hans Deckers, a.a.O., S.113.

unmittelbar zu anderen Maßnahmen gezwungen wird; langfristig gehen dennoch die oben genannten Wirkungen von der Lohnpolitik der Gewerkschaften aus.

Mit den hier nachvollzogenen Überlegungen beschäftigt man sich besonders innerhalb der IG Metall; sie dürfte auch den Industriezweig vertreten, innerhalb dessen die größte Heterogenität hinsichtlich Fertigungsverfahren und technischer Ausrüstung - auch innerhalb eines fachlichen Geltungsbereiches - besteht. Die technisch in voller Entwicklung stehenden Unternehmen begünstigen immer mehr den Abschluß von Sonderabkommen, um ihre Sonderprobleme zu lösen. Ähnliche Voraussetzungen für kleinere räumliche Geltungsbereiche gibt es im Bereich der IG Chemie und der Gewerkschaft NGG, so daß auch hier das Streben in Richtung auf den Firmentarifvertrag bzw. Zusatztarifvertrag ¹⁾ relativ stark ist. Aber auch in den anderen Industriezweigen werden die Klagen aus den unteren Funktionärrängen über die Unzulänglichkeit der Tarifverträge immer lauter, wenngleich man sich in den Gewerkschaftsspitzen noch nicht zu einer Politik der kleineren räumlichen Geltungsbereiche entschließen konnte. Als Anstrengung eigener Art, aber auch mit dem Ziel, die tariflichen Bedingungen an die effektiven anzugleichen, kann die Bestrebung der IG Bergbau und Energie angesehen werden, für hüttengebundene Gruben Firmentarifverträge in Anlehnung an den Hüttentarifvertrag abzuschließen, um nicht in einem Unternehmen für gleichartige Tätigkeiten verschiedene Tariflöhne zu vereinbaren; denn "im Eisen- und Metallerzbergbau der Bundesrepublik liegen schon durch die Hüttengebundenheit einzelner Gesellschaften völlig andere Verhältnisse vor" ²⁾ als im Steinkohlenbergbau, wo Firmentarifverträge nicht zu empfehlen seien.

1) Vgl. Abschnitt I,3 dieses Kapitels.

2) Protokoll, IG Bergbau und Energie, 7.Generalversammlung, 1960 in Dortmund, S.166.

Trotz intensiver Bemühungen zumindest innerhalb der Bereiche der IG Metall, der IG Chemie und der Gewerkschaft NGG um kleinere räumliche Geltungsbereiche ihrer Tarifverträge - Bemühungen, die vor etwa 10 Jahren ihren Anfang nahmen - ist bis heute eine wesentliche Änderung der Größenstruktur der räumlichen Geltungsbereiche nicht erreicht worden. Das hat seine Ursache neben einer gewissen Unsicherheit der Gewerkschaften in der Beurteilung der negativen Auswirkungen auf Organisation und Solidarität im eigenen Lager in ausschlaggebendem Maße in dem Widerstand der Arbeitgeberverbände.

Von seiten der Arbeitgeber wird überwiegend unter gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkten gegen die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge und gegen Firmentarifverträge argumentiert. Der derzeitige Präsident der BDA, Balke, hält eine gewisse Firmennähe des Tarifvertrages zwar für notwendig, sonst werde er sehr leicht ein wirklichkeitsfremdes Gebilde ohne Bezug zur Realität des Geschehens. Andererseits dürfe aber nicht übersehen werden, daß Tarifverträge gesamtwirtschaftliche Daten setzen und präjudizieren. Es sei unmöglich, von den untersten Stufen in der Hierarchie der Tarifparteien, die oft sehr viele persönliche und taktische Gesichtspunkte zu berücksichtigen hätten, zu verlangen, daß sie in ihrer Verhandlung das volkswirtschaftliche Datenwerk beachten und die gesamtwirtschaftlichen Zielsetzungen im Auge behalten. ¹⁾

Insbesondere wird immer wieder auf die gesamtwirtschaftliche Interdependenz der Löhne hingewiesen, die noch dadurch unterstützt würde, daß die Gewerkschaften ihre Taktik des "Divide et impera!" - bisher zwischen einzelnen Landesverbänden praktiziert - dann konsequent

1) Siegfried Balke, Für "Lohn-Pakete" und großräumige Tarifpolitik, in: Der Arbeitgeber, Köln 1964, S.381.

zwischen den einzelnen Unternehmen fortsetzen könnten. Die jeweils vereinbarten Tarifbedingungen könnten dann als Maßstab für andere Unternehmen genommen und ein Verhandlungsergebnis gegen das andere ausgespielt werden.¹⁾ In allen diesen Stellungnahmen wird mit keinem Wort erwähnt, daß auch bei regionalen Tarifverträgen zwischenbetriebliche Lohndifferenzierungen bestehen, die z.T. auch auf der Leistungsfähigkeit des einzelnen Unternehmens beruhen. Jedoch muß zugestanden werden, daß die Unternehmer bei übertariflichen Leistungen, die ja im Grunde freiwillig gewährt werden, kaum bis an die Grenze der Leistungsfähigkeit gehen werden, was bei einem Firmentarifvertrag möglichst erreicht werden soll.

Die Gewerkschaften sehen - auch gesamtwirtschaftlich - die Konsequenzen einer Politik der kleineren räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge positiver. Sie wollen den Unternehmer durch ständige Beschneidung des Gewinnes zu dauernder Rationalisierung drängen.²⁾ Unternehmen, die nicht dazu fähig wären, dürften nicht durch niedrige Tariflöhne erhalten werden; dem Lohn komme auch eine Marktlenkungsfunktion zum Ort der größten Produktivität zu, die er nur erfüllen könne, wenn die Lohnhöhe an der einzelbetrieblichen Leistungsfähigkeit ausgerichtet sei.³⁾ Firmentarifverträge tragen

¹⁾) Wolfgang Eichler, "Wir sind für eine großräumige Tarifpolitik", in: Deutsche Zeitung vom 6.11.1963.

²⁾) Hans Deckers, a.a.O., S.178.

³⁾) Günther Friedrichs, Technischer Fortschritt und überbetriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.244 u.248. Der Vollständigkeit halber muß erwähnt werden, daß auch Friedrichs eine Erhöhung des Preisniveaus als Folge der Entwicklung zum Firmentarifvertrag für möglich hält, einer solchen Entwicklung aber keine große Bedeutung beimißt, solange das Realeinkommen der Arbeitnehmer noch erheblich erhöht werden könnte. Außerdem glaubt er, daß stark ansteigende Preise wahrscheinlich das einzige Mittel wären das den Staat zu einer scharfen Wettbewerbs- und Antimonopolpolitik (und somit auch zu einer Stabilisierung des Preisniveaus) bewegen könnte.

außerdem noch zur Erhöhung der Produktivität bei, weil die Arbeiter im Bewußtsein ihres Beitrages zur Produktivität ¹⁾ und ihrer Entlohnung nach der Leistungsfähigkeit des Unternehmens fortwährend zu erhöhtem Fleiß aufgefordert werden. Demzufolge trügen Firmentarifverträge sogar in doppelter Weise zur Produktivitätssteigerung und zu einer Nivellierung der überbetrieblichen Lohnstruktur durch Annäherung der niedrigen Löhne an die höheren bei.

Mit dem gleichen Einwand können die Gewerkschaften dem Arbeitgeber-Argument von der Sorge um die "Schmutzk²⁾konkurrenz" widersprechen, da - aus den genannten Gründen - der Vorteil niedriger Löhne durch einen daraus resultierenden geringen Lohnanreiz z.T. kompensiert werden kann.

Neben den genannten Konsequenzen aus der Interdependenz der Löhne, die aus der Sicht der Arbeitgeberverbände gegen eine Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche sprechen, läßt die wahrscheinliche Auswirkung dieser Politik auf die Solidarität der Arbeitgeberverbände, worauf im einzelnen im vierten Kapitel einzugehen ist, deren Widerstand erheblich steigen.

Eine wesentliche Rolle im Verhalten der Arbeitgeber zur Politik der kleineren räumlichen Geltungsbereiche spielt außerdem die Befürchtung, daß sich die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern und zwischen ihren Verbänden verschlechtern könnten. Die Verlagerung der Lohnverhandlungen von der Ebene der unmittelbar Betroffenen bzw. Begünstigten auf die Ebene von Funktionären habe eine gewisse Versachlichung der Lohnpolitik mit sich gebracht. Wenn die Lohnausein-

1) Der Einfachheit halber soll hier Erhöhung der Produktivität gleichgesetzt werden mit Erhöhung der Rentabilität, obgleich beide Größen sich durchaus gegenläufig entwickeln können, wie z.B. auch anlässlich des Vergleiches zwischen Akkord- und Prämienlohn gezeigt wurde.

2) Vgl.: Hans Deckers, a.a.O., S.99/100.

andersetzungen im Betrieb ausgetragen würden, müßten sich die Fronten zwangsläufig versteifen, weil die persönlichen Motive mehr in den Vordergrund rücken würden. Da überdies die Bemühungen eines neutralen Gutachtergremiums und auch eines Schlichters erheblich erschwert und Kampfmaßnahmen nur einen kleinen Bereich erfassen würden, müsse auch damit gerechnet werden, daß relativ leichtfertig zu Kampfmaßnahmen gegriffen werde.

Auch die Auswirkungen bei wirtschaftlichen Wechsellaagen nehmen in der Diskussion um Für und Wider der Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche breiten Raum ein. Die Gewerkschaften sehen die Zementierung der Effektivlöhne nach unten als wesentliches Ziel dieser Politik an. Die Unternehmer sollen daran gehindert sein, "im Falle eines Konjunkturrückschlages oder im Falle von partiellen Absatzschwierigkeiten auf den Lohn auszuweichen. Das bedeutet allerdings nicht, daß die Unternehmer dann überhaupt keine Ausweichmöglichkeit mehr hätten. Sie könnten und würden immer noch versuchen, sich durch Senkung der Lohnkosten anzupassen. Sie könnten und werden dann auch weiterhin zur Kurzarbeit übergehen oder Entlassungen aussprechen. Aber die Höhe des Lohnniveaus bliebe unangetastet." ¹⁾

Diese Argumentation wird von den Arbeitgebern aufgegriffen, um zu zeigen, daß die von den Gewerkschaften betriebene Tarifvertragspolitik sich im Falle einer Depression sehr zum Nachteil zunächst der Arbeitnehmer, dann aber auch der Gesamtwirtschaft auswirken könne: Eine großräumige Tarifpolitik (mit faktischer Ausrichtung am Grenzbetrieb) erlaube den einzelnen Unternehmen, ihr sogenanntes "Lohnpolster" zur Anpassung an eine

¹⁾ Günther Friedrichs, Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen von J.H.Müller und G.Friedrichs, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.374.

verschlechterte Wirtschaftslage zu benutzen.¹⁾ Durch Lohnsenkung bis zum Tariflohn könne die Aufwands- und Ertragslage der Unternehmen ggf. so gestaltet werden, daß sie trotz allgemeinen Rückschlags weitergeführt werden könnten. Evtl. erlaube die Lohnsenkung auch eine Senkung der Verkaufspreise, was bei einer großen Preiselastizität der Nachfrage oder gewissen Situationen auf dem Exportmarkt immer geraten erscheinen,²⁾ so daß ein Beschäftigungsrückgang aufgehalten und die Arbeitsplätze erhalten werden könnten. Diese Anpassungsmöglichkeiten seien heute um so wichtiger, als bei den kapitalintensiven Fertigungsmethoden die Fixkostenbelastung je Stück bei Beschäftigungsrückgang sprunghaft ansteigt. - Die Arbeitnehmer - mit Ausnahme derer, die in Grenzunternehmen beschäftigt sind - hätten zwar eine Lohneinbuße hinzunehmen, jedoch sei ihnen mit dem Tariflohn ein gewisser Lebensstandard gesichert, und, was das Wesentliche sei, diese Arbeiter könnten ihres Arbeitsplatzes weitaus sicherer sein, als wenn der Unternehmer infolge Tarifierung der Effektivlöhne keinen Lohnspielraum nach unten hätte.

Auch von der Nachfrageseite könnten die großräumigen Tarifverträge stabilisierend wirken gegenüber den Firmentarifverträgen mit starren Löhnen: Es sei damit zu rechnen, daß der Nachfragerückgang infolge Lohnsenkungen (bei großräumigen Tarifverträgen) geringer sei als infolge Entlassungen (bei Firmentarifverträgen). Es dürfe nämlich angenommen werden, daß die Lohnsenkung zunächst einmal zu Lasten der Sparquote geht und die Lohnminderung wenigstens zum Teil durch Verminderung der früheren Ersparnisse kompensiert werde. Bei Entlassungen aber werde der Nachfragerückgang der

1) Hans Deckers, a.a.O., S.180.

2) W.Mieth, Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen von J.H. Müller und G. Friedrichs, in: Lohnpolitik und Lohn Technik heute, a.a.O., S.377 und 384.

Arbeitslosen beträchtlich sein, während sich bei den bei vollem Lohn weiterhin Beschäftigten hinsichtlich Ausgabe- und Sparneigung kaum etwas ändern dürfte; allenfalls werden auch sie ihre Ausgaben beschneiden, um für den Fall, daß auch sie entlassen werden, vorzusorgen. - Nachdem so einerseits die Verschlechterung der Ertragslage der Unternehmen, andererseits der Nachfragerückgang verzögert werden könnte, dürfte so viel Zeit gewonnen sein, daß mit den Mitteln der aktiven Konjunkturpolitik dem Wirtschaftsrückgang abgeholfen werden könne, bevor Entlassungen auf diesem erniedrigten Lohnniveau unvermeidlich wären. ¹⁾

Die Gewerkschaften jedoch sehen auch für die Anpassung an wirtschaftliche Rückschläge keinen Vorteil in einer weiträumigen Tarifvertragspolitik. Volkswirtschaftlich sinnvolle Preissenkungen brauchten nicht über Lohnabbau finanziert zu werden. Die Unternehmen hätten vielfältige andere Möglichkeiten, sich veränderten Kosten- und Absatzverhältnissen anzupassen, so z.B. durch eine teilweise Auflösung der Rücklagen, durch Kosteneinsparung bei Preisrückgang der Rohstoffe, der im Falle eines Konjunkturückschlages durchaus wahrscheinlich sei, durch Verminderung des Stückgewinnes und schließlich auch durch Rationalisierung. Von den in den meisten Unternehmen erheblichen Rationalisierungsreserven wie auch den anderen Möglichkeiten werde solange kein Gebrauch gemacht, wie der bequemere Weg der Lohnsenkung beschritten werden könne. ²⁾

Friedrichs bestreitet auch, daß von weiträumigen Tarifverträgen eine nachfrage-stabilisierende Wirkung ausgehe. Er vertritt den Standpunkt, daß ein Unternehmen bei Absatzrückgang in jedem Fall die zur Produktion

1) Hans Deckers, a.a.O., S.181.

2) Günther Friedrichs, Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen von J.H.Müller und G. Friedrichs, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.388.

nicht erforderlichen Arbeiter entlassen werde. Zum Ausgleich der infolge der mangelhaften Kapazitätsauslastung gestiegenen Fixkosten je Stück werde der Unternehmer darüber hinaus versuchen, die übertariflichen Leistungen zu senken, wobei die Arbeitnehmer - in Sorge um ihren Arbeitsplatz - kaum wirkungsvollen Widerstand leisten könnten. Somit sei der Nachfrageausfall wegen des betrieblichen Lohnspielraumes größer, als er bei starren Löhnen sein würde. - Das außenwirtschaftliche Argument hält Friedrichs für sehr gefährlich. Abgesehen davon, daß Krisen infolge der internationalen wirtschaftlichen Verflechtung kaum isoliert auftreten würden, hieße die Befolgung des Vorschlages nichts anderes, als Arbeitslosigkeit zu exportieren, was in den betroffenen Ländern sofort Gegenmaßnahmen und gewerkschaftliche Probleme auslösen werde. Außerdem fände ein solcher Vorschlag bei den deutschen Gewerkschaften wenig Gegenliebe, da bei ihnen das internationale Solidaritätsbewußtsein stark ausgeprägt sei. Selbstverständlich seien die Gewerkschaften nicht daran interessiert, Depressionen zu verschärfen. Letztlich könne es sich auch keine Gewerkschaft leisten, nicht über Tariflohnsenkungen zu verhandeln, wenn ein Unternehmen glaubhaft machen könne, daß durch Tariflohnsenkungen zahlreiche Arbeitsplätze gerettet werden könnten. Voraussetzung dazu aber sei, daß alle anderen Möglichkeiten der Kosten- und Preissenkung ausgeschöpft seien und eine weitere Preissenkung (durch Lohnsenkung) tatsächlich der Sicherung der Arbeitsplätze dienlich wäre. ¹⁾

Die Diskussion um kleinere räumliche Geltungsbereiche zeigt, daß die Verwirklichung der gewerkschaftlichen Pläne schwerwiegende gesamtwirtschaftliche, einzelwirtschaftliche und soziale Konsequenzen nach sich zieht. Die hier geschilderten Standpunkte der Parteien gegeneinander abzuwägen, wird im vierten Kapitel versucht.

¹⁾) Günther Friedrichs, a.a.O., S.380 und 387.

2) Kleinere fachliche Geltungsbereiche

Im vorigen Abschnitt wurde davon ausgegangen, daß ein Tarifvertrag nur eine Branche in dem betreffenden räumlichen Geltungsbereich umfaßt. In Wirklichkeit aber umschließt ein Tarifvertrag oft mehrere Branchen, was eine weitere Heterogenität der Unternehmen innerhalb eines Geltungsbereiches verursacht. Das gilt insbesondere bezüglich der Eigenschaften, die für die von den Gewerkschaften geforderte Tarifvertragspolitik relevant sind: Die Möglichkeit, Rücklagen zu bilden, und die Renditen werden zwischen Unternehmen mehrerer Branchen weiter differieren als zwischen Unternehmen einer Branche und somit werden auch die Möglichkeiten, diese Faktoren zur Abschwächung des Beschäftigungsrückgangs einzusetzen, sehr unterschiedlich sein, ebenso die Rationalisierungsreserven und die Möglichkeit, sie zu mobilisieren; auch werden sich die Preise für verschiedene Rohstoffe, wie sie in den einzelnen Branchen benötigt werden, in einer Krise unterschiedlich entwickeln.

Es ist nun möglich, daß sich die Unterschiede dieser Komponenten zur Anpassung an eine Depression in der Addition verringern oder kumulieren; aber selbst wenn sie sich teilweise oder ganz aufheben, so ist damit noch nichts über die Effizienz beim Einsatz dieses Instrumentariums zur Abschwächung eines wirtschaftlichen Rückschlages gesagt: es kommt durchaus vor, daß ausgesprochen kapitalintensive und ausgesprochen arbeitsintensive Branchen zusammen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen, was bedeutet, daß relativ geringe Lohnsenkungen in dem einen Gewerbebezweig - vorausgesetzt er ist in sich hinsichtlich der Arbeits- bzw. Kapitalintensität einigermaßen homogen - erhebliche Kostensenkungen zur Folge haben kann, während sie in dem anderen kaum zu Buche schlagen und in ihrer Wirkung gleich Null sind, weil die Fixkostenbelastung infolge mangelhafter

Kapazitätsauslastung zu stark gestiegen ist.

In verschiedenen Branchen werden aber auch unterschiedliche Produkte hergestellt, Produkte, die die betreffenden Branchen durchaus unterschiedlichen Saison- und Konjunkturzyklen unterwerfen können, Produkte, die sich aber auch hinsichtlich der Preiselastizität der Nachfrage erheblich von einander unterscheiden können.

Daraus muß man - im Zusammenhang mit den Betrachtungen im vorigen Abschnitt - schließen, daß eine Politik der nach unten zementierten Effektivlöhne nicht möglich ist, solange unterschiedliche Branchen in den Geltungsbereich eines Tarifvertrages fallen. Ein solcher Tarifvertrag könnte - vorausgesetzt, daß man sich auf die Tarifierung der übertariflichen Leistungen einigen würde - allenfalls solange bestehen bleiben, bis die nächste Krise die Gewerkschaft zu Zugeständnissen hinsichtlich der Tariflöhne zwingt. Wie sollte sich die Gewerkschaft vor ihren Mitgliedern, die, wohlgerne, e i n e m Tarifvertrag mit relativ kleinem räumlichen Geltungsbereich unterworfen sind, rechtfertigen, daß sie in dem einen Unternehmen Entlassungen zustimmt und dem Unternehmer keinerlei Zugeständnisse abverlangt, in dem anderen Unternehmen Preissenkungen - durch Rationalisierung, geringere Stückgewinne etc. - veranlaßt und somit alle Arbeiter bei vollem Lohn weiterarbeiten können und in einem dritten Unternehmen vielleicht Lohn- und Preissenkungen vorgenommen werden? Obwohl die Handlungsweise in jedem einzelnen Fall wirtschaftlich richtig sein mag, wird es kaum möglich sein, die Mitglieder davon zu überzeugen. Außerdem hat zu dem Zeitpunkt, in dem zwischen den Tarifparteien für die einzelnen Unternehmen unterschiedliche Arbeitsbedingungen vereinbart werden, der für mehrere Branchen einheitliche Tarifvertrag aufgehört zu existieren.

Wenn in einem Tarifvertrag Branchen zusammengefaßt sind, deren Produkte nicht miteinander konkurrieren, so kann zwangsläufig auch nicht die von den Gewerkschaften gewünschte Wettbewerbsauslese über die Lohnhöhe herbeigeführt werden.

Aber noch von einer ganz anderen Seite gehen Tendenzen aus, die fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge immer mehr einzuengen. Die Gewerkschaften werden bei ihren Bestrebungen, den lohnpolitischen Spielraum der Arbeitgeber immer mehr einzuengen, zu immer zahlreichen Tarifbestimmungen übergehen und sie gleichzeitig detaillierter gestalten müssen, um sie den zunehmend differenzierteren Arbeitsbedingungen anzupassen. Je spezieller aber die einzelne Tarifbestimmung ist, um so kleiner kann auch nur der fachliche Geltungsbereich sein, für den sie zutrifft.

Obwohl die fachlichen Geltungsbereiche in den Tarifverträgen nicht exakt abgegrenzt sind und somit, wie gezeigt wurde, eine Verkleinerung der fachlichen Geltungsbereiche Voraussetzung für die Realisierung einer betriebsnahen Tarifpolitik ist, findet man sowohl in den Veröffentlichungen der Gewerkschaften als auch in denen der Arbeitgeberverbände höchst selten Beiträge, die sich mit der Größenstruktur der fachlichen Geltungsbereiche befassen. Das mag z.T. daran liegen, daß die Meinungen hier nicht so stark differieren wie hinsichtlich der Politik der anzustrebenden Größenstruktur der räumlichen Geltungsbereiche; denn auch die Arbeitgeberverbände sprechen sich für eine fachlich orientierte Lohn- und Tarifpolitik aus. Auch sie glauben, daß überfachliche Einheitstarife nicht geeignet sind, "einer besseren und gerechteren Tarifgestaltung zu dienen. Solche Vorschläge werden vor allem der Unterschiedlichkeit der wirtschaftlichen und sozialpolitischen Verhältnisse sowie der Differenziertheit der strukturellen und konjunkturellen Situation der einzelnen Wirtschaftszweige und Branchen nicht gerecht. Sie entsprechen

auch nicht den vielgestaltigen Voraussetzungen und Anforderungen der Arbeitsverhältnisse bei den einzelnen Fachbereichen." Außerdem wird befürchtet, daß bei einem System überfachlicher Tarifverträge, die dann nach örtlichen Gesichtspunkten ausgerichtet wären, eine gesamtwirtschaftliche Orientierung nicht möglich wäre. ¹⁾

Eine solche primär fachlich orientierte Lohnpolitik müsse dann durch Nachrichten- und Erfahrungsaustausch zwischen den einzelnen fachlichen Tarifträgerverbänden eine regionale Ergänzung finden. "Für die regionale Größe der fachlichen Tarifbezirke muß das Ziel einer größtmöglichen Solidarität der Arbeitgeber von wesentlicher Bedeutung sein." ²⁾ Gleichzeitig müsse auf diese Weise der zentralgesteuerten Strategie der Gewerkschaften - "die Bezirke, die oft die Lohnpolitik in den kleinen Tarifbereichen führen, sind verlängerte Arme des Hauptvorstandes" ³⁾ - das notwendige Gegengewicht geschaffen werden.

Eichler möchte die fachliche Orientierung des Lohn- tarifvertrages nicht zu ausgeprägt wissen, da er dann - zumal bei gleichzeitig kleinen räumlichen Geltungs- bereichen - seine regulierende und ausgleichende soziale und wirtschaftliche Funktion nicht erfüllen könnte. Deshalb sei es notwendig, "immer wieder nach Möglichkeiten zu suchen, verwandte Branchen, die gleiche oder ähnliche Arbeitsbedingungen haben, tariflich miteinander zu verbinden." ⁴⁾

1) o.Autor, Die Solidarität der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik in ihrer wirtschaftlichen und politischen Bedeutung, hrsg. von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln 1961, S.5.

2) Ebenda.

3) Siegfried Balke, a.a.O., S.382.

4) Wolfgang Eichler, Große oder kleine Tarifgebiete? in: Junge Wirtschaft, Bonn 1959, S.104.

Auf eine kurze Formel gebracht, möchten die Arbeitgeber zwar möglichst homogene Unternehmen in dem Geltungsbereich eines Tarifvertrages zusammengefaßt wissen, unter dieser Voraussetzung aber den Geltungsbereich möglichst weit ziehen. Die Gewerkschaften hingegen streben zwar auch eine möglichst weitgehende fachliche Homogenität innerhalb des Geltungsbereiches eines Tarifvertrages an, da ihre Vorstellungen von den im Tarifvertrag zu regelnden Tatbeständen aber viel weitreichender sind, als bei den Arbeitgebern und sie außerdem die lokalen Unterschiede im Tarifvertrag berücksichtigen wollen, fordern sie sowohl fachlich als auch räumlich eng abgegrenzte Tarifverträge, als deren Optimum sie den Firmentarifvertrag ansehen. Darin liegt nun ein weiterer Grund, warum sich die Tarifparteien mit dem fachlichen Geltungsbereich als solchem nur höchst selten auseinandersetzen: Der Disput geht dann meistens um Firmentarifverträge, weil die Gewerkschaften in ihnen die besten Voraussetzungen sehen, auch die fachlichen Unterschiede berücksichtigen zu können.

Die Gewerkschaften sind jedoch bereit, das Prinzip, die fachlichen Geltungsbereiche nach Branchen abzugrenzen, aufzugeben, wenn ein Unternehmen mehrere Gewerbezweige - z.B. infolge vertikaler oder/und horizontaler Integration - in einem räumlich engen Bereich in sich vereinigt. Die Gewerkschaften sind dann meistens bestrebt, für das ganze Unternehmen über alle Branchen einen Firmentarifvertrag abzuschließen, um zu verhindern, "daß mit verschiedenen Arbeiten Beschäftigte, die aber etwa gleiche Qualifizierung aufweisen, nach dem Tarif verschieden entlohnt werden müßten." ¹⁾ Solche Verhältnisse müßten Unruhe und Mißmut in die Belegschaft bringen, weil sie kein Verständnis dafür haben kann, und, um Störungen zu

1) Franz Goossens, Die Praxis der Lohnformen, Eine Untersuchung des Arbeitskreises für soziale Betriebspraxis, München 1952, S.25.

vermeiden, müßten die Betriebe zumindest zum Ausgleich der krassesten Unterschiede ein System von übertariflichen Zulagen entwickeln. ¹⁾ Somit würden bei beharrlicher Verfolgung der exakten Branchenabgrenzung innerhalb eines fachlichen Geltungsbereiches in diesem Falle die Tarifverträge tarifunwahr werden; genau das Gegenteil aber soll die Verkleinerung der fachlichen Geltungsbereiche bewirken.

3) Öffnungsklausel

Unter Öffnungsklausel versteht man eine Tarifbestimmung, die ausdrücklich zuläßt, daß Arbeitsbedingungen vereinbart werden dürfen, die den Tarifvertrag ergänzen oder vom Tarifvertrag abweichen.

Eine Öffnungsklausel kann verschiedene Arten von Zusatzvereinbarungen vorsehen, und zwar

- 1) einen Zusatztarifvertrag zwischen den vertragsschließenden Parteien des ursprünglichen Tarifvertrages. Ein derartiger Zusatztarifvertrag kann sich über ein oder mehrere oder alle Unternehmen im Geltungsbereich des originären Tarifvertrages erstrecken;
- 2) einen Zusatztarifvertrag zwischen einem einzelnen Arbeitgeber und der Gewerkschaft als Tarifparteien.

An Beratung und Abschluß eines solchen Zusatztarifvertrages sollten nach Meinung der IG Metall die betrieblichen Organe stark beteiligt werden, in der Weise, daß betriebliche Tarifkommissionen gebildet werden, aus deren Mitte die Verhandlungskommission zur Ausarbeitung des Zusatztarifvertrages hervorgeht. Die jeweilige gewerkschaftliche Bezirksleitung

¹⁾ Franz Goossens, a.a.O., S.70.

führt die Verhandlung über diesen Zusatztarifvertrag und schließt ihn auch ab, jedoch unter Beteiligung der betrieblichen Kommission; ¹⁾

- 3) als Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber eines Unternehmens.

Als Mittel zur Einengung der betrieblichen Lohnpolitik können nur die unter Ziffer 1) und 2) genannten Varianten dienen.

Deshalb soll in den weiteren Erwägungen die unter Ziffer 3) erwähnte Variante außer Betracht bleiben. Sie hat lediglich den Zweck, den Betriebsrat auf das ihm zustehende Mitbestimmungsrecht aufmerksam zu machen oder ihn in den Fällen zum Abschluß einer Betriebsvereinbarung zu ermächtigen, in denen er sonst entweder gem. § 56, I Eingangssatz BetrVerfG kein erzwingbares Recht hätte oder eine Betriebsvereinbarung gem. § 59 BetrVerfG unzulässig wäre.

Die Gewerkschaften glauben, mit Hilfe der Öffnungsklausel durch den Zusatztarifvertrag, insbesondere in der Version gemäß Ziffer 2), sowohl die Vorteile des Firmen- als auch die des Regionaltarifvertrages bei gleichzeitiger Ausschaltung der Nachteile beider Vertragsarten nutzen zu können: Es gebe nachweisbar viele Unternehmen, die ihrem Betriebsrat die Bereitschaft versicherten, "das jetzt Vorhandene, oder mindestens einen großen Teil davon, mit der Gewerkschaft zu vereinbaren, wenn nicht die Solidarität mit ihrem Arbeitgeberverband sie daran hindern würde. Die Aufnahme einer solchen Klausel könnte den Widerstand der Unternehmen brechen oder mindestens ihre Ausreden beseitigen." ²⁾ Aber auch die Auswirkung auf die Solidari-

1) Fritz Salm, Betriebsnahe Tarifverträge, in: Der Gewerkschafter, Frankfurt/M., 1961, Heft 11, S.9.

2) Ebenda, S.9.

tät im eigenen Lager wird von den Gewerkschaften bei Abschluß eines Zusatztarifvertrages als weitaus günstiger als bei Betriebsvereinbarungen oder Firmentarifverträgen beurteilt. Die Abhängigkeit des Zusatztarifvertrages von der Öffnungsklausel im regionalen Tarifvertrag wirke einer Entwicklung des Betriebssyndikalismus entgegen. Außerdem aber könne der Widerstand solcher Betriebsräte und Arbeitsdirektoren leichter überwunden werden, die bei Abschluß von Firmentarifverträgen fürchten, in ihrer betrieblichen Entfaltung eingeengt zu werden. Diese Betriebsfunktionäre werden weit mehr als bei Abschluß eines Firmentarifvertrages in die Arbeit der betrieblichen Tarifgestaltung und -überwachung eingeschaltet. "Ein guter betrieblicher Gewerkschaftsfunktionär, der gleichzeitig Betriebsrat ist, kann durch die Schaffung eines Zusatzvertrages genausoviel Vertrauen und Zustimmung erringen wie jener Betriebsrat, dem es heute gelingt, einen unzulänglichen Tarifvertrag der Gewerkschaft zu korrigieren." ¹⁾ Der Betriebsrat, der bei dem System der Regionaltarifverträge durch eine erfolgreiche Tätigkeit bisheriger Art oft eher spaltend als bindend zwischen Gewerkschaft und Arbeitnehmern wirkt, soll nun also mehr als Bindeglied zwischen beiden Gruppen fungieren.

Daraus würden sich auch günstige organisatorische Konsequenzen ergeben: "Ein Heer von betrieblichen Funktionären (würde) geschaffen und die Arbeit der Tarifgestaltung und ihre Durchsetzung auf breitere Schultern (gelagert) als bisher." ²⁾

Aus diesen Überlegungen schließt die IG Metall, daß sie mit Hilfe der Öffnungsklausel die Produktivitätsrenten der hochmechanisierten Unternehmen - diesen sei ansonsten auch bei verbesserten Tarifbestimmungen

¹⁾ Fritz Salm, Betriebsnahe Tarifverträge, in: Der Gewerkschafter, Frankfurt/M. 1961, Heft 11, S.9.

²⁾ Ebenda S.9.

im regionalen Tarifvertrag nicht beizukommen - in Form von tariflichen Zusatzleistungen erheblich abschöpfen und so den lohnpolitischen Spielraum des Unternehmens wesentlich einschränken könnte. Sie vertritt diese Ansicht um so mehr, als sie glaubt, bei Stärkung der eigenen Verhandlungsposition gleichzeitig auf relativ schwachen Widerstand der beteiligten Parteien zu treffen.

Zusatztarifverträge können auch eine ausgesprochene Übergangsregelung sein in solchen Fällen, in denen die Tarifvertragsparteien sich zur Tarifierung bestimmter Tatbestände noch nicht entschließen konnten, wie z.B. im Bereich Metallindustrie in Hamburg. Für diesen Bereich lag beim Abschluß des Lohnrahmentarifvertrages vom 10.12.1965 eine tarifliche Regelung für die Prämienentlohnung nicht vor. Man verpflichtete sich, innerhalb der nächsten 12 Monate eine entsprechende Vereinbarung zu treffen. Für die Übergangszeit wurde folgende Öffnungsklausel vereinbart: "Bis zum Inkrafttreten dieser Rahmenregelung (für die Prämienentlohnung) ist - falls Betriebe beabsichtigen, die Prämienentlohnung einzuführen - hierüber ein Tarifvertrag zwischen den Parteien dieses Tarifvertrages abzuschließen. Bisher betrieblich gehandhabte Regelungen bleiben unberührt."

Bisher fallen Öffnungsklausel und betriebliche Zusatztarifverträge in der Praxis kaum ins Gewicht.

Der - übers Ganze gesehen - mangelhafte Erfolg der diesbezüglichen gewerkschaftlichen Bestrebungen dürfte im wesentlichen auf den zähen Widerstand der Arbeitgeberverbände gegenüber einer Aufnahme der Öffnungsklausel in die Regionaltarifverträge zurückzuführen sein. Da die gewerkschaftliche Forderung nach tariflicher Vereinbarung einer Öffnungsklausel zur Schaffung betrieblicher Zusatztarifverträge das

Ziel hat, "kollektiv in den der betrieblichen Lohn- und Sozialpolitik vorbehaltenen freien Raum einzudringen", ¹⁾ muß sie daher nach Ansicht der BDA den gleichen grundsätzlichen Bedenken unterliegen wie das Streben nach Tarifierung betrieblicher Leistungen überhaupt: Diese Forderung sei mit den Grundsätzen und Notwendigkeiten einer Koordinierung der Lohn- und Tarifpolitik nach übergeordneten volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten nicht vereinbar. Außerdem würde "hierdurch eine elastische Anpassung der betrieblichen Lohn- und Sozialgestaltung an die individuellen und sich wandelnden betrieblichen Voraussetzungen und Möglichkeiten unterbunden werden; an deren Stelle würde eine Schematisierung und Erstarrung treten, die den dynamischen Fortschritt in der Gestaltung der betrieblichen Arbeitsbedingungen verhindert." ²⁾ - Andererseits zeige die Entwicklung der übertariflichen Verdienste in steigendem Maße die Notwendigkeit einer solidaren Abstimmung innerhalb der Arbeitgeberverbände, "die in Anbetracht der präjudiziellen Bedeutung solcher betrieblichen Maßnahmen unumgänglich sei." Einschränkung wird jedoch auch hierzu bemerkt, daß die Freiheit der betrieblichen Gestaltung erhalten bleiben müsse, "da jegliche Reglementierung im Widerspruch zu den Aufgaben der betriebsindividuellen Lohn- und Sozialpolitik steht." ³⁾

Darüber hinaus fürchten die Arbeitgeberverbände, daß die Zulassung von betrieblichen Zusatztarifverträgen auf eine Aufspaltung, wenn nicht gar auf eine Beseitigung der tariflichen Friedenspflicht hinausläuft.

1) o.Autor, Die Solidarität der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik in ihrer wirtschaftlichen und politischen Bedeutung, hrsg. von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln 1961, S.6.

2) Peter Knevels, Ist die tarifliche "Öffnungsklausel" zulässig?, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S.278.

3) Peter Knevels, a.a.O., S.278.

Knevels weist in diesem Zusammenhang auf den Unterschied zwischen Öffnungsklausel und der tariflichen Gestaltung abweichender Vereinbarungen der Arbeitsvertragsparteien hin: Die Gestattung von Abweichungen durch einen Tarifvertrag gem. § 4 Abs.3 TVG bedeute lediglich eine Erweiterung des normativen Teiles des Tarifvertrages, der im übrigen in allen seinen Beziehungen - insbesondere hinsichtlich des Verzichtes auf den Arbeitskampf während der Laufzeit - unangestastet bleibt. "Die Aufnahme einer 'Öffnungsklausel' z.B. in einem Lohn-Tarifvertrag bedeutet aber, daß ungeachtet der in diesem Vertrag vereinbarten Lohnsätze der Abschluß einer Vielzahl weiterer Lohn-Tarifverträge auf betrieblicher Ebene gefordert werden kann und die Friedenspflicht der Gewerkschaften insoweit entfällt, als sie die Durchsetzung eines betrieblichen Zusatz-Tarifvertrages erkämpfen wollen. Insoweit würde die Friedenspflicht mit der Vereinbarung einer 'Öffnungsklausel' praktisch beseitigt," ¹⁾ weil die Garantie des Arbeitsfriedens naturgemäß unteilbar und lediglich auf den jeweiligen Tarifvertrag bezogen sei. ²⁾ Durch Aufnahme einer Öffnungsklausel in den Tarifvertrag entledige sich also die Gewerkschaft für den jeweiligen betrieblichen Bereich ihrer Gegenleistung - nämlich der Friedensgarantie - aus dem Regionaltarifvertrag. Somit entspreche die Vereinbarung einer Öffnungsklausel in einem Tarifvertrag hinsichtlich der sich daraus ergebenden Folgen einer Abmachung über den Ausschluß der tariflichen Friedenspflicht in eben diesem Tarifvertrag. Damit aber müsse die Frage nach der Zulässigkeit der Öffnungsklausel gestellt werden, da der Ausschluß der Friedenspflicht in der Literatur für unzulässig gehalten werde. Die Friedens-

1) Peter Knevels, Ist die tarifliche "Öffnungsklausel" zulässig?, in: Der Arbeitgeber, a.a.O., S.279.

2) Wolfgang Zichler, Was heißt "betriebsnaher Tarifvertrag?", in: Junge Wirtschaft, Bonn 1960, S.547.

pflicht sei so eng mit dem Wesen des Tarifvertrages verbunden, "daß ohne sie die mit dem Vertrag verfolgten sozial-, wirtschafts- und rechtspolitischen Ziele nicht erreicht werden können." Trotz der Vertragsfreiheit habe die Tarifautonomie dort ihre Grenzen, "wo die Tarifpartner das von ihnen geschaffene Vertragswerk durch den praktischen Ausschluß einer schuldrechtlichen Pflicht sinnlos machen können." Deshalb müsse die Aufnahme einer Öffnungsklausel in die Tarifverträge als rechtlich nicht zulässig angesehen werden.¹⁾

Die Gewerkschaften sehen sich also bei ihren Versuchen, die Öffnungsklausel in die Tarifverträge aufzunehmen, massivem Widerstand auf seiten der Arbeitgeberverbände gegenüber. Somit konnte bislang auch kaum festgestellt werden, ob die erklärte Bereitschaft der einzelnen Arbeitgeber, mit der Gewerkschaft einen Tarifvertrag über die übertariflichen Leistungen abschließen zu wollen, ihrer tatsächlichen Einstellung entspricht.

Auf die gesamtwirtschaftlichen Argumente der Arbeitgeberverbände gegen die Öffnungsklausel antworten die Gewerkschaften mit den gleichen Erwiderungen wie bei der Diskussion um kleinere räumliche Geltungsbereiche der Tarifverträge; darum kann hier auf eine ausführliche Darstellung verzichtet werden. -

Was die elastische Anpassung der betrieblichen Lohngestaltung an die individuellen und sich ändernden betrieblichen Bedingungen betrifft, so kann ihre Notwendigkeit nicht bezweifelt werden. In dieser Schrift wurde wiederholt darauf hingewiesen. Es stimmt jedoch nachdenklich, wie die Arbeitgeberverbände einerseits

1) Peter Knevels, a.a.O., S.279 f.
Auf die juristische Problematik der Öffnungsklausel wird auf S.177 näher eingegangen.

die uneingeschränkte Aufrechterhaltung dieser Elastizität für unbedingt erforderlich halten können, andererseits aber fortwährend an ihre Mitglieder appellieren, " die Differenz zwischen Tarifvertrag und betrieblichen Arbeitsbedingungen nicht zu groß werden zu lassen." ¹⁾

Dem Vorstoß der Arbeitgeberverbände, die Öffnungsklausel als rechtlich ~~nicht~~ zulässig nachzuweisen, begegneten die Gewerkschaften damit, daß sie der Argumentation der Arbeitgeber den Boden entzogen:

Einerseits, indem sie vorschlugen, die Zusatztarifverträge nur für die gleiche Laufzeit abzuschließen wie die originären Tarifverträge bzw., falls dies nicht möglich ist, indem sie auf einen Arbeitskampf während der Laufdauer des originären Tarifvertrages verzichten. ²⁾

Andererseits kommt Radke in einer Stellungnahme zu dem Ergebnis, daß ein verbandsangehöriger Arbeitgeber bei Bestehen eines Verbandstarifvertrages zum Abschluß eines Zusatztarifvertrages nicht kampfwise gezwungen werden kann. "Ein Arbeitskampf um diesen Tarifvertrag ist rechtswidrig, da er die Friedenspflicht des Verbandstarifvertrages verletzt." ³⁾

Radke sieht somit keinen Anlaß, Zusatztarifverträge bei bestehendem Grundtarifvertrag als unzulässig darzustellen. "Vom Recht her besteht kein Grund anzunehmen, daß beim Bestehen von Verbandstarifverträgen

1) Wolfgang Eichler, Was heißt "betriebsnaher Tarifvertrag?", in: Junge Wirtschaft, Bonn 1960, S.548.

2) Fritz Salm, Betriebsnahe Tarifverträge, in: Der Gewerkschafter, a.a.O., Heft 11, S.9.

3) Olaf Radke, Was ist betriebsnahe Tarifpolitik?, in: Der Betrieb, Düsseldorf 1965, S.1180.
Vgl. auch Hueck-Nipperdey, Grundriß des Arbeitsrechts, a.a.O., S.208.

Zusatztarifverträge mit dem Geltungsbereich für einen Betrieb oder ein Unternehmen eines Verbandsmitgliedes unzulässig seien." 1) 2)

- 1) Olaf Radke, Was ist betriebsnahe Tarifpolitik?, in: Der Betrieb, Düsseldorf 1965, S.1181.
- 2) Die Zulässigkeit der Öffnungsklausel ist juristisch noch stark umstritten. Da eine höchstrichterliche Entscheidung noch nicht vorliegt, soll hier kurz auf die rechtliche Problematik eingegangen werden: Zunächst wurden solche Öffnungsklauseln überhaupt als unzulässig angesehen, die es ermöglichen sollten, betriebliche Zusatzverträge notfalls durch Arbeitskampf zu erzwingen, weil ein Ausschluß der Friedenspflicht rechtlich unzulässig sei. (Vgl. Spitzler, Übertarifliche Löhne und Friedenspflicht, Festschrift für Erich Molitor, München und Berlin 1962, S.289. Hueck, Nipperdey, Stahlhacke, Tarifvertragsgesetz, Kommentar, 4.neubearb. Auflage von E.Stahlhacke, München und Berlin 1964, § 1 Anm. 107.)

In letzter Zeit wird in der Diskussion um die Frage der Zulässigkeit von Öffnungsklauseln zwischen den verschiedenen Arten von Öffnungsklauseln (vgl.Klaus Deeken, Betriebsnahe Tarifpolitik durch Zusatztarifverträge für einzelne Firmen?, Köln 1965) und Zusatztarifverträgen (vgl.Dieter Gaul, Tarifliche Friedenspflicht und Firmentarifvertrag, in: Recht der Arbeit, 19.Jahrgang, München und Berlin, 1966, S.176 ff.) unterschieden.

Rechtlich unproblematisch ist eine Öffnungsklausel, die dem Firmen-Zusatztarifvertrag Einzelfragen zuweist, die nicht im regionalen Tarifvertrag geregelt sind. Für diese Frage besteht aus dem Regional-Tarifvertrag keine Friedenspflicht. Die Öffnungsklausel soll also gar nicht von der Friedenspflicht entbinden; sie ist also zulässig, (vgl. Klaus Deeken, a.a.O., S.91) ebenso der Zusatztarifvertrag. (Vgl.Dieter Gaul, Tarifliche Friedenspflicht ..., a.a.O., S.176). Eine Öffnungsklausel, die mit der Absicht in einen Tarifvertrag aufgenommen wird, die Friedenspflicht sachlich für den ganzen Tarifbereich auszuschließen, widerspricht dem Sinn eines Tarifvertrages und wird deshalb als unzulässig angesehen. (Vgl. Klaus Deeken, a.a.O., S.93) Anders wird die Frage der Zulässigkeit beantwortet für Öffnungsklauseln, die von der aus dem regionalen Tarifvertrag resultierenden Friedenspflicht nur in einer oder mehreren Fragen entbinden wollen. Man darf davon ausgehen, daß die Friedenspflicht in einzelnen Punkten eingeschränkt werden kann. Eine entsprechende Öffnungsklausel wird als zulässig beurteilt, sofern die Friedenspflicht nicht in einer Hauptfrage - wie z.B. der Lohnhöhe - aufgehoben werden soll. (Vgl. Klaus Deeken, a.a.O., S.93.)

4) Tarifausschlußklauseln

In dieser Arbeit wurde wiederholt darauf hingewiesen, daß der Erfolg in der gewerkschaftlichen Tarifpolitik in erheblichem Umfang auch vom Organisationsgrad der jeweiligen Arbeitnehmergruppen abhängt. Andererseits beeinflußt die Verwirklichung der Tarifwahrheit den Organisationsgrad. Aus dieser Wechselwirkung resultieren die gewerkschaftlichen Bestrebungen, den Organisationsgrad zu erhöhen.

Die Gewerkschaften gehen von der Erwägung aus, daß die Außenseiter deshalb keiner Gewerkschaft beitreten, weil nach ihrer Meinung der Nutzen aus der Mitgliedschaft bei weitem geringer sei als die Belastung durch die Gewerkschaftsbeiträge: Die Arbeitsbedingungen sind für Gewerkschaftsmitglieder und Außenseiter meistens gleich und im allgemeinen sogar erheblich günstiger als die tariflich vereinbarten, die Gewerkschaftsbeiträge hingegen bemessen sich durchweg immerhin auf einen Stundenlohn pro Woche, was rd. 2 % des Bruttolohnes ausmacht. Der Außenseiter erreicht die von der Gewerkschaft erkämpften Vorteile also auch ohne die Mitgliedschaft und kann sich deshalb - zumindest solange der Arbeitskräftemangel anhält - der Belastung durch die Beiträge entziehen.

Aus dieser Perspektive erscheinen tarifliche Maßnahmen zur Erhöhung des Organisationsgrades logisch, die darauf abzielen, Nutzen und Belastung aus der Gewerkschaftsmemberschaft in ein verträgliches Verhältnis zu bringen, und zwar durch Erhöhung des Nutzens oder/und Verringerung der Belastung.

Eine Besserstellung der Gewerkschaftsmitglieder wird bzw. wurde von den Gewerkschaften durch verschiedene Arten von Tarifausschlußklauseln versucht wie z.B.:

a) Tarifklauseln, in denen sich die Tarifvertragsparteien

verpflichten, keinen Antrag auf Allgemeinverbindlich-
erklärung zu stellen oder dies nur im beiderseitigen
Einvernehmen zu tun. Dadurch wird verhindert, daß
die Tarifaußenseiter durch staatlichen Hoheitsakt für
tarifgebunden erklärt werden, sofern eine Tarifpartei
nicht damit einverstanden ist.

- b) Tarifausschlußklauseln, die verbieten, in Arbeitsver-
trägen mit Außenseitern auf den Tarifvertrag Bezug
zu nehmen. Diese Tarifausschlußklausel kann zwar nicht
verhindern, daß Außenseitern auch Tarifbedingungen ge-
währt werden, jedoch sind Einzelarbeitsverträge, die
den Außenseitern automatisch die jeweiligen Tarifbe-
dingungen sichern, dann nicht mehr gestattet.

Diese und weitergehende Tarifausschlußklauseln sind
nach neuester Rechtsprechung nicht mehr erlaubt. Im
November 1967 hat das Bundesarbeitsgericht ¹⁾ im Rechts-
streit der Bekleidungsindustrie gegen die Gewerkschaft
Textil-Bekleidung folgende Entscheidung getroffen:

"In Tarifverträgen darf zwischen den bei der
vertragschließenden Gewerkschaft organisierten
und anders oder nicht organisierten Arbeitneh-
mern nicht differenziert werden."

Dadurch kann dieses Mittel von den Gewerkschaften
nicht mehr zur Erzielung eines höheren Organisations-
grades benutzt werden. ²⁾

1) BAG-Urteil vom 29.11.1967, in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1967, S.2120.

2) Eine ausführliche Grundsatzdiskussion über diesen
Fragenbereich wurde auf dem 46.Deutschen Juristentag,
1966 in Essen, geführt. Vgl. Herbert Krüger, Kurt
Biedenkopf, Sinn und Grenzen der Vereinbarungsbe-
fugnis der Tarifvertragsparteien, Gutachten für
den 46.Deutschen Juristentag, in Bd.I, Verhand-
lungen des 46.Deutschen Juristentages, München
und Berlin 1967, sowie Bd.II, Teil D.

II. Vorstellungen hinsichtlich des normativen Teiles der Tarifverträge

1) Besitzstandsklausel und Effektivklausel

Immer wieder bemängeln die Gewerkschaften, daß die von ihnen geforderten und durchgesetzten Erhöhungen der Tariflöhne und die Verbesserungen anderer tariflicher Arbeitsbedingungen oft nach außen hin nicht in Erscheinung treten oder daß tariflichen Verbesserungen sogar effektive Verschlechterungen folgen. Es ist nämlich "nicht selten, daß ein neu vereinbarter Tariflohn noch weit unter dem bisherigen betrieblichen Ausgangslohn liegt und der Arbeitgeber" - nach Meinung von Salm - "versucht, sich durch sogenannte Anrechnung um einen Teil oder sogar um die ganze Lohnerhöhung herumzudrücken." ¹⁾ Eine Verschlechterung im effektiven Bereich anläßlich einer tariflichen Verbesserung ist zwar viel seltener, sie kommt aber insbesondere dann vor, wenn ein Tatbestand, wie z.B. die Grundlohnfindung, in Anpassung an betriebliche Praktiken tariflich neu geregelt wird. Da die betrieblichen Verfahren sich vielfach von dem später tariflich vereinbarten unterscheiden, und zwar z.T. zugunsten der Arbeitnehmer, so kommt es vor, daß diese Arbeitnehmer beim Übergang zum tariflichen Verfahren schlechter gestellt werden, obwohl das neue Verfahren evtl. zur Grundlohnfindung eine gerechtere Entlohnung gewährleistet. Mit dem gleichen Resultat können tarifliche Arbeitszeitverkürzungen mit vollem Lohnausgleich ausgehen: Wird der Lohnausgleich mit dem übertariflichen Lohnanteil verrechnet, so verringert sich der Wochenlohn der betreffenden Arbeiter, da sie bei verringerter Stundenzahl u.U. den gleichen effektiven Stundenlohn erhalten.

Aus der Ausdrucksweise in den obigen Zitat sprechen Verdruß und Enttäuschung der Gewerkschaften darüber, daß es vielfach nicht gelingt, die Früchte der Tarifverhandlungen auch nach außen sichtbar werden zu lassen. Diese mangelhafte

1) Fritz Salm, in seinem Bericht "Tarifwesen", in: Protokoll, IG Metall, 7. ordentlicher Gewerkschaftstag, 1975 in Nürnberg, S.129.

Einwirkung auf die effektiven Arbeitsbedingungen beeinträchtigt auf seiten der Arbeiter selbstverständlich auch die Wertschätzung von Tarifvertrag und Gewerkschaft. Wenn aus dem Tarifvertrag sogar eine Verschlechterung der effektiven Arbeitsbedingungen resultiert, muß auch damit gerechnet werden, daß die Arbeitnehmer mehr oder weniger öffentlich die Handlungsweise des eigenen Verbandes mißbilligen und sich schließlich sogar eine gewisse Animosität zwischen Verband und Mitgliedern, zwischen Verband und Nichtmitgliedern und auch zwischen Mitgliedern und Nichtmitgliedern bilden kann.

Die Gewerkschaften versuchen, die aus dieser Problematik resultierenden Konsequenzen zu mildern. Außer der Tarifierung aller übertariflichen betrieblichen Leistungen - die sich ob des starken Widerstandes der Arbeitgeber nur schwerlich verwirklichen lassen wird - sehen die Gewerkschaften in tariflich vereinbarten Besitzstands- und Effektivklauseln ein wesentliches Mittel, um den Arbeitnehmern den effektiven Besitzstand zu sichern bzw. tarifliche Verbesserungen effektiv in Erscheinung treten zu lassen.

Die Besitzstandsklausel besagt in der Regel, daß die bisher bestehenden günstigeren Arbeitsbedingungen durch das Inkrafttreten des Tarifvertrages nicht berührt werden, also bestehen bleiben.¹⁾ Durch diese Klausel "wird lediglich die Geltung des Günstigkeitsprinzips und damit die Rechtsfolge zum Ausdruck gebracht, die sich ohnehin schon aus § 4 TVG ergibt. Die Besitzstandsklausel läßt die Frage nach dem Aufsaugen oder Aufstocken übertariflicher Lohnbestandteile nach einer Tariflohnerhöhung unbeantwortet."²⁾

- 1) Vgl. z.B.: Lohntarifvertrag für die Textilindustrie in Westfalen v. 13.2.1964: "Soweit in den Betrieben günstigere Regelungen einzelarbeitsvertraglicher Art oder günstigere Betriebsvereinbarungen bestehen, dürfen sie aus Anlaß der Einführung dieses Lohntarifvertrages nicht ermäßigt oder gekündigt werden."
- 2) Edmund Liebold, Möglichkeiten unternehmerischer Lohnpolitik in einem institutionalisierten Arbeitsmarkt, Frankfurt/M. 1967, Diss., S.195.

Die Effektivklausel hat fast immer zum Inhalt, daß die bisher vom Arbeitgeber gezahlten übertariflichen Zulagen neben den erhöhten tariflichen Grundlöhnen beizubehalten sind, m.a.W. die Tariflohnerhöhung auf den bisherigen Effektivlohn aufzuschlagen ist. 1) Durch diese Klauseln können die bisherigen übertariflichen Zulagen nicht in die unabdingbaren tariflichen Mindestlöhne einbezogen werden. Eine solche Tarifbestimmung wäre nichtig, denn

sie verstößt gegen den Grundsatz des kollektiven Normenvertrags. "Ein Tarifvertrag erfüllt seine Funktion als kollektiver Normenvertrag nur dann, wenn er generelle, nicht für den Einzelfall geltende allgemein gültige Regeln aufstellt," 2)

sie würde außerdem einen rechtlich unzulässigen Einbruch in den den Arbeitsvertragsparteien vorbehaltenen übertariflichen Bereich darstellen, weil sie den Grundsatz der Gestaltungsfreiheit der Einzelarbeitsverträge (Art. 2 Abs. 1 GG) verletzen würde. 3)

Eine tariflich vereinbarte Effektivklausel schreibt

-
- 1) Vgl. z.B.: Effektivklausel im Lohntarifvertrag für die Hagener Ausrüstungsindustrie v. 20.2.1964: "Die sich aus der Erhöhung der Tarifsätze ... ergebenden Pfennigmehrbeträge müssen mindestens je geleistete Arbeitsstunde wirksam werden."
 - 2) Edmund Liebold, a.a.O., S.197, vgl. auch: Alfred Hueck, Zulässigkeit und Wirkung einer tariflichen Effektivklausel, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1954, S.778.
 - 3) Udo Knitter, Möglichkeiten und Grenzen der Lohnänderung durch Tarifverträge, Köln 1961, S.170, und Rudolf Dietz, Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht, in: Jahresversammlung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V., Bonn 1957, S.21.
Edmund Liebold, a.a.O., S.198.

deshalb nur vor, das anlässlich einer Tariflohnerhöhung der Abstand zwischen dem effektiven Lohn und dem Tariflohn erhalten bleibt, ohne diesen übertariflichen Differenzbetrag anschließend noch weiterhin zu garantieren.¹⁾ Nur der erhöhte allgemeine Tariflohn soll unabdingbar sein. "Der darüber hinausgehende Teil soll als übertariflicher Lohn auch weiterhin auf dem Arbeitsvertrage beruhen und deshalb jederzeit durch eine Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien herabgesetzt oder ganz gestrichen werden können."²⁾ Tarifnormen dieser Art nennt man begrenzte Effektivklauseln.³⁾ Trotz ihrer Begrenzung hatten diese Effektivklauseln eine große Bedeutung: Geht man, wie viele Arbeitgeberverbände es tun, davon aus, daß - mit Ausnahme der als solche deklarierten übertariflichen Leistungszulagen -

-
- 1) Vgl.: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, II.Bd., 7.Aufl., Berlin u.Frankf./M. 1967, S.599 ff. Hueck-Nipperdey, Grundriß des Arbeitsrechts, 4.Aufl., Berlin u.Frankf./M. 1968, S.245. Edmund Siebold, a.a.O., S.198.
 - 2) Arthur Nikisch, Tarifvertragliche Effektivklauseln, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1961, S.1205.
 - 3) Nach neuester BAG-Rechtsprechung ist auch die begrenzte Effektivklausel unzulässig (BAG-Urteil vom 14.2.1968, in: Der Betrieb, Düsseldorf 1968, S.665). Die Frage der Rechtsgültigkeit begrenzter Effektivklauseln ist in der Rechtswissenschaft umstritten: Die rechtliche Zulässigkeit wird abgelehnt von: Arthur Nikisch, Die sogenannte Effektivklausel bei tariflichen Lohnerhöhungen, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1956, S.468; G. Wlotzke, Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarifvertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Betriebsvereinbarung, Heidelberg 1957, S.63; Rolf Dietz, a.a.O., S.219 f. - Die rechtliche Zulässigkeit wird anerkannt von: Hueck-Nipperdey, Lehrbuch, 7.Aufl., a.a.O., S.599 f, Hueck-Nipperdey, Grundriß, 4.Aufl., a.a.O., S.245. Alfred Hueck, a.a.O., S.774, Eugen Stahlhacke, Die Beeinflussung der Effektivlöhne durch Tarifverträge, in: Recht der Arbeit, Köln 1962, S.224, ff. und: Zulässigkeit und Wirkungen tariflicher Effektivklauseln, in: Recht der Arbeit, Köln 1957, S.44 f. - Obwohl die begrenzte Effektivklausel inzwischen für unzulässig erklärt worden ist, wird im Folgenden abgehandelt, inwieweit sie vor dem o.a. BAG-Urteil die betriebliche Lohnpolitik eingeengt hat.

die übertariflichen Lohnzulagen Vorwegnahmen der zu erwartenden Tariflohnerhöhungen darstellen, so wäre bei der nächsten Tariflohnerhöhung die Beseitigung der übertariflichen Zulagen im Zweifel automatisch eingetreten, d.h. der neue Tarifvertrag würde die bisherige übertarifliche Bezahlung "aufsaugen", ohne daß es dazu einer besonderen vertraglichen Vereinbarung oder einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses bedurft hätte. Enthielt dagegen der Tarifvertrag eine Effektivklausel, so trat eine solche 'Aufsaugung' nicht ein; der Arbeitnehmer erhielt einen unabdingbaren Anspruch auf den neuen Tariflohn, und daneben behielt er den arbeitsvertraglichen Anspruch auf die übertarifliche Zulage.

Die faktische Bedeutung der Effektivklausel ging über die rechtliche noch hinaus: Die Arbeitgeber konnten sämtliche einmal zugestandenen übertariflichen Leistungen zumindest in Zeiten der Vollbeschäftigung nur schwerlich zurücknehmen, weil eine Kürzung dieser Leistungen mit großer Wahrscheinlichkeit eine solche Unruhe im Betrieb ausgelöst hätte, daß der daraus entstandene Schaden evtl. größer gewesen wäre als die Verringerung des sozialen Aufwandes ausgemacht hätte. Auch hier gilt der Satz von der "Irreversibilität sozialer Fortschritte." ¹⁾ Die einzige Möglichkeit, die übertariflichen Leistungen ohne größere Störungen abzubauen, bestand darin, sie bei Tariflohnerhöhungen ganz oder teilweise anzurechnen; denn auf eine unterlassene Lohnerhöhung, für die man u.U. immer noch auf die verbleibenden übertariflichen Zulagen verweisen konnte, war kaum eine so scharfe Reaktion zu erwarten, wie auf eine effektive Lohnsenkung.

1) Goetz Briefs, in seinem Vortrage vor der Vereinigung hessischer Arbeitgeberverbände, zitiert in "Die Welle steigender Erwartungen", in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 9.7.1964.

Die Arbeitgeber konnten jedoch den Folgen der Effektivklausel dadurch begegnen, daß sie durch Betriebsvereinbarung oder Einzelvertrag übertarifliche Zulagen für die Geltungsdauer eines bestimmten Tarifvertrages befristeten und auch bestimmte Anrechnungsklauseln oder Widerrufsvorbehalte absprachen. Nur wenn es an derartigen Vorbehalten fehlte, war bei einer Effektivklausel in aller Regel eine Anrechnung nicht möglich. ¹⁾

Die Gewerkschaften aber wollen weitestgehend alle Möglichkeiten, die eine Anrechnung von Tariflohnerhöhungen auf übertarifliche Lohnanteile gestatten, ausschalten. Sie sehen in den übertariflichen Zulagen ein Zeichen der besonderen Leistungsfähigkeit der Unternehmen, zu der auch die Arbeitnehmer beigetragen haben. Übertarifliche Zahlungen sind aus dieser Perspektive das Entgelt für den Beitrag der Arbeitnehmer zum Produktivitätszuwachs des Unternehmens, für Leistungen also, die mit dem Tariflohn nicht entlohnt würden; eine Aufrechnung dieses Lohnanteiles mit Tariflohnerhöhungen würde demnach die Vorenthaltung eines Teiles des Leistungslohnes bedeuten.

Auch innerhalb der IG Metall beanstandet man, daß es immer schwieriger geworden sei, mit einer Tariflohnerhöhung auch eine Erhöhung der Verdienste durchzusetzen. "Anrechnung auf den sogenannten Gesamtlohn, Neufestsetzung von Akkorden, und ähnliches waren die Formen, um einen Teil der Lohnerhöhung zu absorbieren. Auch betriebliche Vereinbarungen über Einstell-Löhne, Akkordbasen, über Arbeitsbewertung wurden gekündigt, um die Lohnerhöhung in Anrechnung zu bringen." ²⁾ Schon bei Vergegenwärtigung

1) Dieter Gaul, Tarifvertrag und Leistungslohn, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S. 430.

2) Fritz Salm, in seinem Bericht "Tarifwesen", in: Protokoll, IG Metall, 5.Ordentlicher Gewerkschaftstag, 1958 in Nürnberg, S.133.

der diffizilen Zusammenhänge bei der Ermittlung von Grund- und Leistungslöhnen, wie sie im zweiten Kapitel dieser Schrift dargestellt wurden, scheint es unmöglich, Besitzstandsklauseln und Effektivklauseln so zu formulieren, daß eine Anrechnung in allen Fällen verhindert werden kann. Auch im Bereich der IG Metall ist man sich darüber im klaren, daß zur Erreichung dieses Zieles an mehreren Stellen gleichzeitig der Hebel angesetzt werden muß. Dennoch strebte die Gewerkschaft auch dieses Wirtschaftszweiges nach möglichst weitreichenden Formulierungen bei Besitzstands- und Effektivklauseln, wobei sie hinsichtlich Besitzstandsklauseln erheblich erfolgreicher war als hinsichtlich Effektivklauseln, die in diesem Bereich höchst selten waren.

Sehr erfolgreich war in dieser Hinsicht die Gewerkschaft Textil und Bekleidung; dies ist auch der einzige Bereich, innerhalb dessen die Besitzstandsklauseln und Effektivklauseln bisher eine größere Bedeutung erlangt haben, und zwar sowohl hinsichtlich der Verbreitung als auch hinsichtlich der Formulierungen. Es kann davon ausgegangen werden, daß die Mehrzahl der Tarifverträge innerhalb des Bereiches Textil und Bekleidung eine Besitzstandsklausel oder/und Effektivklausel enthalten. Im Bereich der IG Chemie sind nahezu alle Manteltarifverträge mit einer Besitzstandsklausel ausgestattet. In diesem Bereich gibt es eine interessante Variante als Grund für den Abschluß einer Effektivklausel. Hier konnten Effektivklauseln lediglich in solchen Tarifverträgen abgeschlossen werden, die durch Streik erzwungen wurden, wobei der Streik in erster Linie nicht dieser Klausel wegen durchgeführt wurde. Die Gewerkschaft hat es sich jedoch zum Prinzip gemacht, daß tarifliche Verbesserungen der Arbeitsbedingungen, die durch Streik erkämpft wurden, letztlich auch effektiv zum Ausdruck kommen müssen.

Auch von Arbeitgeberseite wird diesen Klauseln größere Bedeutung beigemessen als ihre formalrechtliche Wirkung vermuten lassen konnte. Obschon de jure die übertariflichen Leistungen trotz Besitzstands- und/oder Effektivklausel mit den üblichen Kündigungsfristen gekündigt werden konnten, fürchteten sie - wahrscheinlich wegen der De-facto-Wirkung - bei großer Verbreitung dieser Klauseln um die einzelbetriebliche Lohnflexibilität. Gleichzeitig wurden dann aber auch Stimmen laut, daß die Unternehmer unter solchen Umständen auf die Dauer kaum noch übertarifliche Zulagen gewähren würden.¹⁾ Es hieße allerdings, die Tatsachen verkennen, wollte man die Zahlung von übertariflichen Leistungen allein oder auch nur überwiegend von der Gesinnung des Unternehmers abhängig machen. Der weitaus größere Teil dieser "freiwilligen" Zulagen dürfte einem gewissen Zwang aus der Arbeitsmarktlage entspringen und der Notwendigkeit möglichst voller Auslastung des Produktionspotentials, sowie aus anderen ökonomischen Gründen. Trotzdem könnte durch Abbau der tatsächlich freiwilligen Leistungen die Lohnstruktur nivelliert werden, so daß die Lohnhöhe noch weniger der Arbeitsproduktivität entsprechen und somit noch weniger der Lenkung der Arbeitskräfte dienen würde, vorausgesetzt, daß sich über die zwischenbetrieblichen Lohnunterschiede überhaupt die Wanderungsrichtung und -geschwindigkeit der Arbeitskräfte beeinflussen lassen.

Ein weiteres Argument der Arbeitgeber, das sich auch gegen die Einführung von Besitzstands- und Effektivklauseln richtet, ist mehr gesellschaftspolitischer Natur. Wie erwähnt, könnten sich die Unternehmer mit Rücksicht auf die Lohnflexibilität in ihrem Unternehmen gezwungen sehen, die übertariflichen Zulagen zu

1) Vgl. z.B. Hans Deckers, a.a.O., S.64.

beschneiden. Damit aber würde für den einzelnen Unternehmer "die Möglichkeit, im Rahmen seines Betriebes nach seinem Ermessen bestimmte Schwerpunkte selbstverantwortlicher, nicht reglementierter Tätigkeiten und ihrer Entlohnung zu bilden" eingeschränkt. Ebenso würde dadurch der einzelne Arbeitnehmer mehr das Gefühl bekommen, "daß er völlig in das Kollektiv 'Tarifvertragspartei' aufgegangen ist. Der freie Spielraum, den auch ihm der vertragliche Mindestlohn nach oben läßt, zeigt ihm, daß die Höhe seines Verdienstes bis zu einem gewissen Grade nicht nur von einem Tarifvertrag, sondern von seinem eigenen Fleiß und Verantwortungsgefühl abhängt." ¹⁾ - Hier mag der Hinweis genügen, daß die gleiche Wirkung auch durch andere Mittel, auch wenn sie letztlich auf dem Tarifvertrag beruhen, herbeigeführt werden kann, wie in den Abschnitten über die Lohnformen genauer gezeigt werden wird.

Schließlich fürchten die Arbeitgeber durch Billigung der Aufnahme solcher Klauseln in die Tarifverträge einer Stärkung der organisatorischen Macht der Gewerkschaften Vorschub zu leisten; denn sie unterstellen den Gewerkschaften - außer daß sie das Tariflohnniveau in den einzelnen Betrieben möglichst hoch drücken wollen - im wesentlichen organisationspolitische Motive bei derartigen Forderungen. Damit werde aber auch zugleich deutlich, "daß zwischen den Forderungen nach Effektivklauseln (IG Textil), Tarifausschlußklauseln (ÖTV), betriebsnaher Tarifpolitik (IG Metall) und einem Solidaritätsbeitrag für Nichtorganisierte (IG Bau) ein innerer Zusammenhang besteht: die gemeinsamen Mitgliedersorgen der DGB - Gewerkschaften." ²⁾ Gewerkschafter, wie z. B.

1) Wilhelm Braun, Koordinierung oder Balkanisierung, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S.345, unter ausdrücklicher Bezugnahme auf Hans Deckers, a.a.O.

2) Ebenda, S.344.

G. Friedrichs ¹⁾ leugnen keineswegs, daß neben sozialen und volkswirtschaftlichen auch organisationspolitische Ziele mit der betriebsnahen Tarifpolitik verbunden sind. Jedoch sei eine Verstärkung der gewerkschaftlichen Aktionsfähigkeit nicht immer das ausschlaggebende Motiv für diesbezügliche Forderungen.

2) Tarifierung übertariflicher Barleistungen

Die Verkleinerung der räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge ist, an der heutigen Struktur der Geltungsbereiche gemessen, aus gewerkschaftlicher Sicht teils nützlich, teils sogar unumgänglich, um größeren Einfluß auf die betriebliche Lohnpolitik nehmen zu können. Dennoch werden durch diesbezügliche Maßnahmen lediglich günstigere Voraussetzungen zur Einengung des Spielraumes für die betriebliche Lohnpolitik geschaffen. Ihre eigentliche Einengung kann erst durch entsprechende Vereinbarungen im normativen Teil der Tarifverträge erfolgen.

Besitzstands- und Effektivklauseln wirken in dieser Hinsicht, wie im vorigen Abschnitt gezeigt wurde, mehr indirekt als direkt, weil die übertariflichen Leistungen nicht tarifiert werden. Die von den Gewerkschaften angestrebten Tarifbestimmungen, wie sie in diesem Abschnitt behandelt werden, sollen dagegen bislang übertarifliche Leistungen in den unabdingbaren tariflichen Mindestlohn mit einbeziehen. Unter übertariflichen Barleistungen sollen dabei alle jene Leistungen verstanden werden, die vom Unternehmer an die Arbeitnehmer während deren Betriebszugehörigkeit in Geldform entrich-

1) Günther Friedrichs, in einem Diskussionsbeitrag auf der Tagung, Lohnpolitik und Lohntechnik heute, im gleichnamigen Buch, a.a.O., S.373 ff.

tet werden und dem Betrage nach in Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag schon über den Tarifvertrag hinausgehen, also offenliegen, im Gegensatz zu den verdeckten übertariflichen Leistungen, die sich durch zu hohe Bewertung der Tätigkeit, zu niedrigen Maßstab für die Normalleistung etc. ergeben. Es soll dabei nicht von Belang sein, ob diese "offenen" übertariflichen Zahlungen einmalig oder wiederholt, periodisch oder aperiodisch geleistet werden. Um es konkret zu fassen: es werden hier übertariflicher Stundenlohn oder Akkordrichtsatz, übertarifliche Mehrarbeits- und Betriebszugehörigkeitszuschläge, übertarifliche Jahresabschlußvergütungen und Geldgeschenke bei Betriebs- und Betriebszugehörigkeitsjubiläen und dergleichen in die Betrachtung einbezogen.

Die Gewerkschaften gehen bei ihren Forderungen nach Tarifierung der übertariflichen Barleistungen von ungefähr folgenden Überlegungen aus: ¹⁾ Der maximale betriebliche Lohnspielraum besteht unter der Annahme, daß die Preise nicht geändert und lediglich Tariflöhne gezahlt werden, in ^{der} Differenz zwischen dem tatsächlichen Gewinn und dem Gewinn, bei dem der Unternehmer gerade noch zur Weiterführung des Unternehmens bereit ist (Grenzgewinn). Der Unternehmer hat also zur Verwirklichung einer seinen Vorstellungen entsprechenden betrieblichen Lohnkonzeption um so größere Gestaltungsfreiheit, je höher der Gewinn des Unternehmens ist oder je niedriger die Tariflöhne - jeweils ceteris paribus - sind.

Den Gewerkschaften bleibt deshalb zur Verwirklichung ihres tarifpolitischen Zieles praktisch nur die Möglichkeit, die tariflichen Arbeitsbedingungen stark zu Lasten

1) Vgl.: Günther Friedrichs, Technischer Fortschritt und überbetriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.240 f.

des Gewinnes zu verbessern. In der Praxis allerdings läßt sich zumindest die Obergrenze dieses Spielraumes von den Gewerkschaften nicht bestimmen, im Gegensatz zur Untergrenze, als die sie die jeweiligen übertariflichen Leistungen ansehen.

Die Begründungen für die Tarifierung dieser Leistungen wechseln von Gewerkschaft zu Gewerkschaft und auch im Laufe der Zeit, gerade wie es die Situation erfordert. In den fünfziger Jahren, und zwar am meisten im Bereich der IG Metall, standen die folgenden Argumente im Vordergrund:

Zunächst bezogen sich die Gewerkschaften immer wieder darauf, daß die Unternehmer ihre eigene Leistungsfähigkeit durch die Erhöhung der übertariflichen Zulagen stets von neuem unter Beweis stellten, und sie argumentierten, daß man das, was effektiv bezahlt werde, dann auch in einen Tarifvertrag aufnehmen könne.¹⁾

Nachdem sich allerdings herausgestellt hatte, daß übertarifliche Leistungen wegen des Widerstandes der Arbeitgeber oft nicht als Schrittmacher für tarifliche Verbesserungen genutzt werden konnten und die starke Lohn-drift sich für die Solidarität zwischen Arbeitnehmern und Gewerkschaften als abträglich erwies, bedienten sich die Gewerkschaften des Leistungsfähigkeitsargumentes in weit geringerem Maße; sie begannen, wenn auch vereinzelt, die statistische Differenz zwischen Effektivlohn und tariflichem Mindestlohn, die der Argumentation vielfach zugrunde gelegt worden war, zu analysieren. Dabei kamen sie zu dem Ergebnis, daß

1) Fritz Abb, Ija Podgajetz, a.a.O., S. 53.

die bisherige Betrachtung "zu einer völlig falschen Beurteilung des Verhältnisses zwischen tariflichen Ergebnissen und effektiver Situation" führte. "Berücksichtigt man nämlich all die Lohn- und Gehaltsbestandteile, die sich zwangsläufig aus manteltariflichen" (je nach Art der Aufteilung der Bestimmungen auf Mantel- und Lohn tariffvertrag auch aus lohntariffvertraglichen) "Vereinbarungen ergeben, dann ist die Schere zwischen tariflichem und effektivem Verdienst keineswegs so groß, wie von uns selbst immer wieder behauptet wird." ¹⁾

Es ist bemerkenswert, daß die IG Chemie hier mit der einseitigen Interpretation der statistischen Größen ein Argument aufgreift, das seit langem schon auf der Arbeitgeberseite zur Erwiderung diente, wenn die Gewerkschaften übersteigerte tarifliche Lohnerhöhungen mit dem Hinweis auf die vorhandenen übertariflichen Effektivverdienste der Betriebe zu rechtfertigen versuchten. - Dieses darf wohl als weiterer Hinweis dafür angesehen werden, daß zumindest die offenen übertariflichen Leistungen von beiden Tarifparteien, wenn zum Teil auch aus unterschiedlichen Gründen, so doch mit einem gewissen Unbehagen beobachtet werden. - Die BDA legt in diesem Zusammenhang dar, daß die Klassifizierung der tariflichen Lohngruppen und der verdienststatistischen Leistungsgruppen erhebliche Abweichungen aufweise. Die Zahl der tariflichen Lohngruppen geht in den allermeisten Fällen weit über die drei Lohngruppen der Verdienststatistik hinaus. Aus diesem Grunde erfasse z.B. die Leistungsgruppe 1 der Effektivverdienststatistik nicht nur die Facharbeiter, deren Lohn in der Regel den Ecklohn des Tarifvertrages bildet und zum Vergleich mit dieser Leistungsgruppe herangezogen wird, sondern auch die tariflich meist

1) Geschäftsbericht 1960 - 1962, IG Chemie - Papier - Keramik, S.302.

höher entlohnnten "Vorarbeiter", "Handwerker", "bestqualifizierte und qualifizierte Facharbeiter" und ähnliche Gruppen.- "Im übrigen entspricht die regionale Abgrenzung der Tarifbereiche häufig nicht den Abgrenzungen, die für die regionale Untergliederung der amtlichen Statistik maßgebend sind." ¹⁾ Da die amtliche Verdienststatistik zur Errechnung der Lohndrift die tariflichen Stundenlöhne bzw. Akkordrichtsätze zugrunde legt, wird der Unterschied zwischen Effektiv- und Tariflohn außerdem um die tariflichen Zuschläge zu hoch ausgewiesen und zuzüglich der Lohnanteile, die aus Leistungsgraden über der Normalleistung resultieren.

Vielfach begründeten die Gewerkschaften ihre Forderung nach Tarifierung übertariflicher Leistungen auch aus einer der wesentlichsten Entstehungsursachen, wie sie sich zumindest aus ihrer Sicht ergab: die maßvolle Lohnpolitik der Gewerkschaften in den Jahren des Wiederaufbaues habe erheblich zu der Kapitalansammlung in Unternehmerhand beigetragen, die heute die übertariflichen Lohnzahlungen erlaube. Das Versäumnis einer juristischen Regelung bei der Eigentumsbildung während der Kapitalakkumulation beim Wiederaufbau der deutschen Wirtschaft wollen die Gewerkschaften durch ihre Lohnforderungen korrigieren. ²⁾

Hinsichtlich des "Nachholargumentes" der Gewerkschaften erscheint es den Arbeitgeberverbänden "volkswirtschaftlich nicht gerechtfertigt, daß die Gewerkschaften auf Grund früherer überdurchschnittlich langer Laufzeiten - oder unterdurchschnittlicher Lohnerhöhungen - bei Neuabschlüssen über die güterwirtschaftlichen Grenzen der laufenden Periode hinaus generell einen Nachholbedarf geltend machen." Ein solches Argument widerspreche der "wirtschaftswissenschaft-

1) O.Autor, Tarif- und Effektivlöhne, in: Volkswirtschaftlicher Argumentendienst zur Lohnpolitik, Argument Nr.8, hrsg. von Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Köln 1962, S.1.

2) Fritz Abb und Ija Podgajetz, a.a.O., S.53.

lichen Erkenntnis, daß das bereits im vergangenen Jahr verteilte Sozialprodukt im laufenden bzw. kommenden Jahre nicht noch einmal zur Verteilung gelangen kann." ¹⁾ Da außerdem nicht damit gerechnet werden könne, "daß ein Überschuß von Lohnerhöhungen aus der Vergangenheit durch entsprechende Zurückhaltung bei zukünftigen Lohnforderungen" ²⁾ kompensiert wird, müsse daher jeder Versuch, dennoch einen Nachholbedarf zu realisieren, in Preissteigerungen enden.

In bezug auf den hier zu diskutierenden Fall darf angenommen werden, daß eine Nachfragesteigerung bei Vollbeschäftigung und weitgehender Auslastung der anderen Produktionsfaktoren, zumindest kurzfristig auf ein relativ starres Güterangebot stößt. Es darf jedoch selbst in einer solchen Ausgangssituation nicht als selbstverständlich hingestellt werden, daß Lohnerhöhungen, die im Durchschnitt über dem gesamtwirtschaftlichen Wachstum liegen, die Nachfrage dermaßen erhöhen, daß sie das Güterangebot auf allen Märkten übertrifft. "Die Nachfrage geht nicht von den Zahlungsmittel aus, sondern von Menschen, die die Zahlungsmittel zu Käufen verwenden." ³⁾

Dem gewerkschaftlichen Nachholargument wird man allerdings folgendes entgegenhalten können: in der Nachkriegszeit war Kapitalbildung durch freiwilligen Konsumverzicht zunächst nicht möglich; deshalb mußten Neuinvestitionen auf andere Weise finanziert werden. Es wurde die Finanzierung über den Preis gewählt. Obwohl die Arbeitnehmer kein Eigentum an den neuen Kapazitäten erworben haben, sind ihnen diese Investitionen dennoch zugute gekommen; denn ohne die Möglichkeit der Selbstfinanzierung hätten wahrscheinlich weder der Wiederaufbau und somit die neu zu errichtenden Arbeitsplätze in so kurzer Zeit finanziert werden können,

1) O. Autor, Die Solidarität der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik in ihrer wirtschaftlichen und politischen Bedeutung, a.a.O., S.8.

2) Ebenda, S.8.

3) H. Höpker-Aschoff, Geld und Gold, Jena 1939, S.132.

noch hätten in den anschließenden Jahren die wirtschaftlichen Wachstumsraten und somit die Tariflohnsteigerungen (bei relativ nur wenig steigendem Preisniveau) so groß sein können.

Die Gewerkschaften sehen einen weiteren Grund für die Tarifierung übertariflicher Leistungen wiederum darin, daß diese Lohnanteile nicht unabdingbar sind. Die übertariflichen Leistungen unterliegen rechtlich höchstens dem allgemeinen Kündigungsschutz. Sie sind den Gewerkschaften auch dann nicht sicher genug, wenn sie unter dem Druck des Arbeitsmarktes gewährt werden. In dem Augenblick nämlich, in dem der Nachfrageüberhang nach Arbeitskräften nachläßt, müsse mit einer Verminderung oder Streichung dieser Lohnanteile gerechnet werden. Lt. Berichten der IG Metall hat sich diese Befürchtung in der Rezession der Jahre 1966/67 als berechtigt erwiesen. Die IG Metall nennt in ihren "Weißbüchern zur Unternehmermoral" ¹⁾ zahlreiche Beispiele für Abbau oder Streichung übertariflicher Lohnbestandteile sowie sonstiger Zulagen wie Urlaubsgeld, Fahrtgeld, Zuschüsse zum Mittagstisch etc. ²⁾

Außerdem fürchten die Gewerkschaften, daß die von ihnen nicht zu kontrollierenden Lohnbestandteile als politisches Mittel gegen ihre Lohnpolitik eingesetzt werden könnten. So hätten sich Schwierigkeiten bei der Durchsetzung von gewerkschaftlichen Lohnforderungen ergeben, wenn die Effektivlöhne den Tariflöhnen zu weit vorausgeeilt waren, ³⁾ weil die Arbeitgeber sich auf den Standpunkt gestellt hätten, daß die von den Gewerkschaften geforderten Löhne

-
- 1) Weißbuch zur Unternehmermoral, sowie: Zweites Weißbuch zur Unternehmermoral, hrsg.: IG Metall, Frankfurt/M., Juni und Oktober 1967.
 - 2) Die Arbeitgeberverbände stellen die Repräsentanz der gewerkschaftlichen Erhebung in Frage und weisen auf zahlreiche sachliche Fehler in der Auswertung und Berichterstattung hin, vgl. Stellungnahme zum "Weißbuch" der IG Metall, hrsg. vom Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V., Köln 27.6.1967, unveröffentlicht, und "Moment", Extrablatt der Arbeitgeber, hrsg. Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Bonn Juli 1967.
 - 3) Protokoll, Deutscher Gewerkschaftsbund, 3. Ordentlicher Bundeskongress, 1960 in Dortmund, S.219.

ohnehin gezahlt würden und deshalb nicht in einem Tarifvertrag vereinbart zu werden brauchten. - Auf den Bundeskongressen des DGB wird die Forderung nach Tarifierung der übertariflichen Barleistungen wiederholt damit begründet, daß eine größere Zahl von Unternehmern während eines Lohnkonfliktes in der Metallindustrie Nord-Württemberg-Badens gedroht hätte, im Falle gewerkschaftlicher Kampfmaßnahmen diese Leistungen für die Zukunft zu streichen.¹⁾

Die Arbeitgeber jedoch glauben aus den schon in den vorhergehenden Abschnitten geschilderten Gründen einer Tarifierung der übertariflichen Zulagen nicht stattgeben zu können. Eine besondere Bedeutung nimmt dabei wieder das Argument von der Notwendigkeit der Flexibilität der Lohnkosten ein. Außerdem sehen sie in diesen zusätzlichen Leistungen einen wesentlichen Bestandteil der Wirtschaftsauslese: "Das Unternehmen mit hohem Sozialaufwand zieht zwangsläufig die besten Kräfte an sich, deren Leistung wieder gesteigert wird, so daß die Leistung des Gesamtbetriebes auf dem freien Markte gestärkt und dementsprechend das Schwache zurückgedrängt wird. Hier liegt nicht nur eine Wettbewerbsauslese vor; die aus den Erfolgen dieses Wettbewerbs geschaffenen höheren Einkommen und der erhöhte Lebensstandard sind nicht von außenher erzwungen, sondern wachsen organisch aus einer echten Steigerung der Wirtschaftlichkeit heraus."²⁾ - Bei der Auswertung dieses Zitats muß berücksichtigt werden, daß es aus einer Zeit stammt, in der Firmentarifvertrag und Zusatztarifvertrag als allgemeines Konzept in Deutschland noch so gut wie unbekannt waren. Wenn man aber Firmen- oder Zusatztarifvertrag in die Überlegungen einbezieht, so ist nicht einzusehen, warum lediglich übertarifliche Zahlungen die Wettbewerbsauslese und somit die Wirtschaftlichkeit steigern können.

Angesichts des zunehmenden Gewichtes und der Vielfalt der übertariflichen Barleistungen wurde offenbar, daß sie nicht mehr durch die Forderung nach entsprechenden pauschalen

1) Protokoll, Deutscher Gewerkschaftsbund, 3. Ordentl. Bundeskongress, 1954 in Frankfurt/M., S. 134 und 707.

2) Gustav Plum, Zum freiwilligen Sozialaufwand in der Industrie, in: Der Arbeitgeber, Köln 1953, S. 4/4.

Tariflohnerhöhungen eingefangen werden konnten. Die Gewerkschaften versuchten deshalb, diese Leistungen - cum grano salis - in der Form zu tarifieren, in der sie im Betriebe gewährt wurden. Mit Ausnahme der Tarifverträge im Bergbau, in denen Zulagen wie Bergmannswohnungsgeld, Haushalts- und Kinderzulagen schon seit langem feste Bestandteile sind, wurde für viele Tarifverträge - besonders in den jüngsten Tarifverhandlungen - die Tarifierung der bisher gezahlten zusätzlichen betrieblichen Barleistungen gefordert und zum Teil auch durchgesetzt; es sei hier nur auf die Forderung nach einem tariflich vereinbarten Monatslohn, nach Urlaubsgeld und Einrichtung einer Kasse zur Finanzierung von Maßnahmen zur Erhaltung der Gesundheit (z.B. Holz) hingewiesen. Aus den diesbezüglichen Tarifvereinbarungen darf aber nicht geschlossen werden, daß der Widerstand der Arbeitgeber grundsätzlich überwunden wäre. Die Gewerkschaften verdanken diesen Erfolg vielmehr der Taktik, mehrere Nebenforderungen mit der Hauptforderung nach Lohnerhöhung zu verbinden, also dem sogenannten Paketsstil. Nur in Verbindung mit dem Lohn ist es den Gewerkschaften möglich, auch die Nebenforderungen durch Arbeitskampf zu erzwingen, sie allein sind zumindest in Zeiten der Vollbeschäftigung zur Auslösung eines Arbeitskampfes nicht bedeutungsvoll genug. Auch die Arbeitgeber bevorzugen diesen Paketsstil, und zwar deshalb, weil auf diese Art "eine klare Übersicht über die Kosten in einem bestimmten Zeitraum geschaffen" und außerdem "das Spannungsverhältnis der Tarifpartner nicht mehr so häufig zusätzlich belastet (wird) wie bisher."¹⁾ Somit scheint der Tarifabschluß im Paketsstil den Gewerkschaften zu ermöglichen, den Widerstand der Arbeitgeber gegen eine Einengung ihres betrieblichen Lohnspielraums teilweise zu brechen. Die Gegenleistung dafür ist der Verzicht auf weitere Forderungen während der Laufzeit eines so abgeschlossenen Tarifvertrages.

In der Unterbeschäftigung, wenn also Effektivlohnerhöhungen nur schwer durchzusetzen sind, kann die Tarifierung der übertariflichen Lohnanteile zur Hauptforderung der Gewerkschaft werden. Bei Unterbeschäftigung nämlich sind diese

1) Siegfried Balke, Für "Lohnpakete" und großräumige Tarifpolitik, in: Der Arbeitgeber, Köln 1964, S.382.

Zulagen besonders bedroht, und die Arbeitnehmer sind dann auch bereit, ihre tarifliche Sicherung notfalls durch Streik zu erzwingen, wie die Urabstimmung im Tarifbezirk Nordwürttemberg-Nordbaden der IG Metall im Oktober 1967 gezeigt hat. Wieweit es den Gewerkschaften gelingt, die Lohn drift nachhaltig unter ihre Kontrolle zu bringen, hängt außer von ihrer Stärke auch von der Bereitschaft der Arbeitgeberverbände ab, den Forderungen ihrer Mitglieder nach Erhaltung der übertariflichen Lohnspanne entgegenzukommen. "Die Höhe der wage drift ist auch eine Funktion der Abhängigkeit der Arbeitgeberverbände von ihren Mitgliedern." ¹⁾

Die Arbeitgebervertreter schließlich "haben ein Interesse daran, daß die angeschlossenen Betriebe die im Tarifvertrag bewilligten Lohnforderungen nach Möglichkeit nicht überschreiten." Außer der Rücksicht auf die Solidarität in den eigenen Reihen zwingt das Streben nach einer starken Verhandlungsposition zu dieser Haltung. "Denn nur dann, wenn die Kluft (zwischen Effektiv- und Tariflöhnen) gering ist, werden sie im Kampf gegen Lohnforderungen gegenüber den Gewerkschaften glaubwürdig." ²⁾

3) Tarifierung weiterer Einzelheiten der Grundlohnfindung

Wenn Lohn- und Lohnzuschlagsätze ebenso wie sonstige Barleistungen der Kontrolle der Tarifparteien entgleiten, so ist das augenscheinlich, und der Arbeitgeber sowie Arbeitnehmer und deren Verbände werden sich bemühen, dieses zu verhindern bzw. für ihre Zwecke zu nutzen. Wenn sich jedoch die technische Seite der Grundlohnfindung - wie übrigens auch der Leistungslohnfindung - gegenüber dem Tarifvertrag verselbständigt, so kann dies oft erst nach genauer Prüfung festgestellt werden. Aus diesem Grunde - und wahrscheinlich auch wegen der größeren Kompliziertheit der Materie - sind eingehende gewerkschaftliche Vorschläge und Diskussionen um die Aufnahme betrieblich praktikabler und tatsächlich regelnder Grundlohnfindungsmethoden in den Tarifvertrag relativ selten gegenüber der Diskussion über die Lohn drift, obwohl gerade die Gewerkschaften davon ausgehen, daß die Entlohnungsmethoden bedeutenden Einfluß außer auf die relative auch auf die absolute Lohnhöhe ausüben.

¹⁾ Bernhard Külp, a.a.O., S.242.

²⁾ Ebenda, S.242.

Die genaue Ermittlung der Arbeitsschwierigkeit aber ist neben der Ermittlung der Leistungsmenge und -qualität Voraussetzung zur Erreichung des ersten tarifpolitischen Zieles der Gewerkschaften: der tariflichen Regelung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen; denn erst, wenn die zu erbringende Leistung als Äquivalent für einen bestimmten tariflichen Lohnsatz genau festliegt, erhält der Tariflohn eine Aussagekraft und erst dann kann er als Gestaltungsmittel der betrieblichen Arbeitsbedingungen fungieren. Der Arbeitswert wird dabei als *e i n e* Komponente der Leistung angesehen; diese Komponente wird im Grundlohn entgolten.

Je genauer nun der Arbeitswert, der einem bestimmten Grundlohn zugeordnet ist, im Tarifvertrag definiert wird, und je genauer die Methoden zur Ermittlung dieses Arbeitswertes von den Tarifparteien fixiert werden, um so exakter kann der Wille der Tarifparteien im Betriebe zur Geltung kommen. Im zweiten Kapitel wurde schon darauf hingewiesen, daß die analytische Arbeitsbewertung - am heutigen Stand der Forschung gemessen - die Arbeitswerte in ihrer Komplexität und Vielfalt am besten erfassen kann.

Der Ruf nach Berücksichtigung möglichst aller Belastungskomponenten und Vergrößerung der Lohndifferenzierung mündet in die Forderung nach Tarifierung eines entsprechenden Systems der analytischen Arbeitsbewertung, wo immer ein solches System die Verwirklichung der angestrebten tarifpolitischen Ziele fördert.

In folgenden soll ein Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung untersucht werden, von dem angenommen werden kann, daß es unter den tarifvertraglich beschlossenen das fortschrittlichste ist, fortschrittlich in dem Sinne einer möglichst weitgehenden tarifvertraglichen Regelung der tatsächlichen Arbeitsanforderungsarten und -grade. Die folgende Untersuchung soll sich darauf erstrecken, inwieweit dieses Verfahren betriebliche Vereinbarungen hinsichtlich der Lohnfindung

erübrigt oder unmöglich macht, wobei insbesondere der Aufbau des Systems, seine Einführung in einem Betrieb und seine Anpassungsfähigkeit an sich ändernde Arbeitsbedingungen und Machtverhältnisse zu behandeln sein werden.

Der Tarifvertrag, auf den hier Bezug genommen wird, ist der Manteltarifvertrag für die bayerische Metallindustrie, der am 1. Juli 1962 in Kraft trat. ¹⁾ In ihm wurden zwei Lohnfindungsmethoden vereinbart: die Lohnfindung nach Lohngruppenmerkmalen und die analytische Arbeitsbewertung. Außerdem kann betrieblich eine beliebige dritte Methode angewandt werden, sofern die Tarifvertragsparteien ihre Zustimmung dazu geben.

Hier soll nur auf die analytische Arbeitsbewertung eingegangen werden. Zunächst eine kurze Skizzierung des Verfahrens: Es handelt sich um die sogenannte Rangreihenmethode. Sie geht von 19 Bewertungsmerkmalen aus:

Können (Kenntnisse und Geschicklichkeit),
Belastung (Sinne und Nerven, Denken, Muskeln),
Verantwortung (eigene Arbeit, Arbeit anderer,
Sicherheit anderer) und
elf Arten der Umgebungseinflüsse.

Diese Bewertungsmerkmale unterliegen einer zwischen den Tarifvertragsparteien vereinbarten Gewichtung, wobei Können mit 1,0 den höchsten und einige Umgebungseinflüsse mit 0,1 den niedrigsten Wichtungsfaktor erhalten. Außerdem gehört zum Tarifvertrag ein Katalog von 72 Arbeits- oder Richtbeispielen, die einen repräsentativen Querschnitt der in der Metallindustrie anfal-

1) Dieses Verfahren ist inzwischen auch für die Metallindustrie in Nordrhein-Westfalen und in Nordwürttemberg-Baden tariflich vereinbart worden.

lenden Tätigkeiten geben sollen. Diese Richtbeispiele sind zunächst in einer detaillierten Arbeitsbeschreibung dargestellt und dann mit kurzer Bewertungsbe-gründung nach Rangstufen für die einzelnen Bewertungs-merkmale aufgeführt; schließlich wird der Arbeitswert für jedes Arbeitsbeispiel dadurch ermittelt, daß alle Teilarbeitswerte - Teilarbeitswert ist das Produkt aus Rangstufe und Wichtefaktor eines Bewertungsmerkmals - addiert werden. Im Prinzip errechnet sich der Lohn dann aus dem Arbeitswert dadurch, daß der Arbeitswert mit einem tariflich vereinbarten Geldbetrag multipliziert und der Wert dieses Produktes einem Sockelbetrag (Lohn für Arbeitswert Null) zugeschlagen wird.

Diese Darstellung zeigt, daß einige Komponenten der Lohnermittlung nach der analytischen Arbeitsbewertung tarifvertraglich für den ganzen Geltungsbereich einheitlich festgelegt sind, es sind dies

Art und Zahl der Bewertungsmerkmale, das Wert-verhältnis der Merkmale untereinander und - durch die Festlegung des Sockelbetrages und des Geldfaktors - Lage und Steigungsmaß der Lohngeraden.

Außerdem erfolgt durch die Bewertung der Richtbeispiele eine starke Beeinflussung der im Betrieb im einzelnen vorzunehmenden Bewertung der Tätigkeiten.

Dadurch, daß die obigen Punkte tariflich fixiert sind, wird zwar der Wille der Tarifparteien unmittelbar im Betrieb realisiert, andererseits jedoch resultiert aus dieser Festlegung eine gewisse Starrheit, da gemäß § 59 BetrVerfG die tarifliche Regelung eines Arbeitsbewer-tungsverfahrens eine betriebliche Ordnung der Arbeits-bewertung verhindert, es sei denn, dies würde unter Zustimmung der Tarifvertragsparteien geschehen. ¹⁾ -

1) Dieter Gaul, Die Arbeitsbewertung und ihre recht-lichen Probleme, in: Der Arbeitgeber, Köln 1962, S.406.

Was bedeutet das für die tarifpolitischen Ziele der Gewerkschaften?

Da es für Art und Zahl der in einem Arbeitsbewertungsverfahren verwandten Bewertungsmerkmale kein allgemeines und verbindliches Kriterium gibt,¹⁾ sind die tarifierten Bewertungsmerkmale eine Auslese der insgesamt an den Arbeiter gestellten Anforderungen. Die getroffene Auswahl mag den Tarifvertragsparteien teils aus betriebswirtschaftlichen, teils aus lohnpolitischen Gründen erforderlich erschienen sein; auf jeden Fall hat sie auf die relative Höhe des Arbeitswertes der einzelnen Tätigkeiten bereits entscheidenden Einfluß. So kann z.B. zu dem vorliegenden Verfahren gesagt werden, daß vorwiegend körperlich schwere Tätigkeiten einen relativ niedrigen Arbeitswert erhalten werden, weil physische Anforderungen in diesem System nur einmal, die geistigen dagegen siebenmal berücksichtigt werden, wenn man die Umgebungseinflüsse einmal außer Betracht läßt. Gewiß muß Bewertungsmerkmalen wie Fachkenntnisse, geistige Beanspruchung und Verantwortung im Rahmen einer sich in rascher Industrialisierung befindlichen Gesellschaft große Bedeutung beigemessen werden.²⁾ Es ist jedoch fraglich, ob nicht die körperlichen Belastungen im Verhältnis zu den geistigen Anforderungen zu niedrig bewertet werden, da ein großer Teil der Arbeiterschaft körperliche Arbeit weniger gern ausführt, aber von sich aus das Bedürfnis hat, bestimmte rationale Fähigkeiten einzusetzen.³⁾ In Anbetracht dessen liegt die Vermutung nahe, daß bei der Auswahl der Merkmale mehr das herkömmliche Leitbild der fachlichen Qualifikation

1) Erich Gutenberg, a.a.O., S.50.

2) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, a.a.O., S.396 ff.

3) Ebenda, S.398.

den Ausschlag gegeben hat als das Ziel, einen Ausgleich zwischen Arbeitsbelastung und Arbeitsentgelt herzustellen. Das kann den Unternehmer u.U. zwingen, diesen Ausgleich durch übertarifliche Mittel herbeizuführen, um den betrieblichen Frieden zu wahren.

Die gleichen Auswirkungen kann der Mangel an Berücksichtigung solcher Anforderungen bzw. Belastungen haben, die häufig an "modernen" Arbeitsplätzen auftreten:

Monotonie, Vereinsamung und damit zusammenhängend die Langeweile, Platzgebundenheit, nervliche Anspannung infolge Verantwortung für größeren Ausstoß etc. ¹⁾

Rationalisierung und erst recht Automation führen oft zu Erleichterungen der Arbeitsbedingungen herkömmlicher Art. In Zeiten der Überbeschäftigung wird es in den seltensten Fällen möglich sein, eine derartige Verringerung des Arbeitswertes auch in der Lohnhöhe sichtbar werden zu lassen; allerdings sinkt in solchen Fällen u.U. der tariflich gesicherte Teil des Gesamtlohnes, und der übertarifliche Anteil wächst. Könnte im Arbeitswert dagegen zum Ausdruck gebracht werden, daß es sich im Grunde weniger um eine Verringerung als vielmehr um eine Verlagerung der Arbeitsanforderung zu den derzeit noch nicht in die Arbeitsbewertung aufgenommen psychischen Merkmalen handelt, so könnte ein größerer Lohnanteil tariflich gesichert sein.

Die Gewerkschaften versuchen dies dadurch zu erreichen, daß sie verlangen, die nervlichen und psychischen Belastungsarten mit in den Katalog der tarifierten Tätigkeitsmerkmale aufzunehmen und ihnen ein ihrer

1) Hans K.Weng, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland u. USA a.a.O., S.200 und Herbert S. Unterbäcker, Automation and Job Evaluation Techniques, veröffentl. in: 1963 Proceedings of National Academy of Arbitrators.

Bedeutung entsprechendes Gewicht zu verleihen. Die Arbeitgeber sehen diese Forderungen als lohnpolitische Spekulation an und als "den zweckbedingten Versuch, die Maßstäbe für die Lohnfindung auf die heute wildgewachsenen Verdienste auszurichten." ¹⁾ Gleichzeitig aber können die Arbeitgeber darauf verweisen, daß nach dem gegenwärtigen Stand der Forschung noch nicht abschließend gesagt werden kann, "wieweit ein Ausgleich oder gar eine Überkompensation zwischen sinkender physischer und steigender nervlicher Belastung vorliegt." ²⁾

Die Regelung der Gewichtung der Bewertungsmerkmale in einem regionalen Tarifvertrag wirft in mancher Beziehung die gleichen Probleme auf wie die Auswahl der Bewertungsmerkmale. Es besteht bei Gewerkschaften und Arbeitgebern Einigkeit darüber, daß es eine allgemein gültige Gewichtung der Bewertungsmerkmale nicht gibt, ³⁾ sondern die Gewichtung vielmehr den jeweiligen betrieblichen Besonderheiten angepaßt werden muß. Somit ist der Wert einer in einem regionalen Tarifvertrag vereinbarten Gewichtung der Arbeitsmerkmale - erst recht in einem differenzierten Industriezweig, wie z.B. in der Metallindustrie - sehr fraglich; und es darf angenommen werden, daß es in vielen Fällen einer - übertariflichen - betrieblichen Korrektur bedarf, um die jeweils im Betrieb erforderlichen Positionsstrukturen herzustellen.

1) Herbert Maucher, Stellungnahme zu den "Arbeitsstudien" der IG Metall, a.a.O., S.7.

2) O.Autor, Automation in deutschen Betrieben, Zusammenfassung der Ergebnisse einer Untersuchung des Ifo - Institutes, in: Automation und technischer Fortschritt, a.a.O., S.387.

3) Vgl. Helmut Martens, a.a.O., S.42 f und A.Jungbluth, Erfahrungen mit der Arbeitsbewertung in der Eisen- und Stahlindustrie, in: Afa-Informationen, Arbeitskreis für Arbeitsstudien des DGB, Köln 1960, S.54 f. Herbert Maucher, Die Arbeitsbewertung im Streit der Meinungen, in: Der Arbeitgeber, Köln 1962, S.408.

Darüber hinaus wirft die Gewichtung der Bewertungsmerkmale einige grundsätzliche Probleme auf, die es zweifelhaft erscheinen lassen, ob eine sinnvolle Vereinbarung (und somit auch eine tarifvertragliche) über die Gewichtung bei dem gegenwärtigen Stand der Forschung überhaupt möglich erscheint. Es geht dabei um die Frage einer Verschiebung des Wertverhältnisses der Arbeitsanforderungen zueinander bei gleichzeitigem Vorhandensein von Merkmalen verschiedener Art ¹⁾ und bei extremem Anforderungsgrad in einer Anforderungsart.

Lehmann sagt zur Interdependenz verschiedener Anforderungsarten, z.B. im Falle schwerer körperlicher Arbeitsbelastung, verbunden mit hoher Aufmerksamkeit: "Nach dem heutigen Verfahren werden in diesem Fall die Punktzahlen für beide Beanspruchungsformen einfach addiert. Mit Sicherheit ist anzunehmen, daß dieses Verfahren nicht richtig ist. Vielmehr bedeutet eine geistige Belastung, wenn sie zu einer körperlichen hinzutritt, erheblich mehr, als wenn sie allein vorhanden ist." ²⁾

Gleiches gilt für geistige oder körperliche Arbeiten bei hohen Temperaturen usw. Ohne daß z.Zt. eine Skalierung möglich wäre, kann dennoch gesagt werden, daß das Gewicht der einzelnen Arbeitsanforderungen je nach dem Zusammentreffen verschiedener Anforderungs- bzw. Belastungsarten zwischenbetrieblich, aber auch innerhalb eines Betriebes zu verschiedenen Zeitpunkten - z.B. bei verschiedenen Außentemperaturen - sehr unterschiedlich sein kann. Eine für einen längeren Zeitraum und/oder mehrere Betriebe vertraglich festgelegte Gewichtung kann diesen spezifischen Gegebenheiten nicht entsprechen. Die Entlohnung muß aber auch diese

1) Gunther Lehmann, Der Beitrag der Arbeitsphysiologie zur Lohnfindung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.93.

2) Gunther Lehmann, a.a.O., S.93.

Punkte berücksichtigen, soll sie anforderungsgerecht sein.

Auch bei einseitig extremen Anforderungen genügt die übliche - wie auch in dem hier zu besprechenden Tarifvertrag vereinbarte - Gewichtung einer anforderungsgerechten Entlohnung nicht. Z.B. bedeutet eine Tätigkeit mit höchsten Ansprüchen an Sinne und Nerven und sonst nur geringen Anforderungen eine größere Belastung, als eine Tätigkeit mit allgemein durchschnittlichen Anforderungsgraden; jedoch hat die letztgenannte Tätigkeit einen höheren Arbeitswert. Auch hier wird man durch übertarifliche Zahlung Arbeitsbelastung und Arbeitsentgelt ausbalancieren müssen, will man nicht durch besondere Tarifvereinbarungen diese Extremfälle regeln.

Lohnsockel und Geldbetrag je Einzelarbeitswert schließlich entscheiden über die Grundlohndifferenz bei verschiedenen Tätigkeiten je unterschiedlichem Einzelarbeitswert. Wenn auch die Tarifparteien darüber einer Meinung sind, daß die Lohngerade tariflich fixiert werden müsse, so stellt diese selbstverständlich nur die Mindestentlohnung für die Tätigkeiten nach Arbeitswert dar. Aber die so ermittelten Mindestlöhne liegen meist erheblich über den nach Lohngruppen vereinbarten Tariflöhnen; die Lohnsumme steigt nach gewerkschaftlicher Auffassung durchschnittlich um 10 % beim Übergang zur analytischen Arbeitsbewertung.¹⁾ Sofern diese Lohnerhöhung unter Anrechnung der übertariflichen Lohnspanne vorgenommen wird, was in vielen Fällen geschieht, können die Gewerkschaften die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung auch zur Tarifierung der übertariflichen Lohnanteile benutzen.

1) Hans Fornschiegel, Betriebliche Loehndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.170.

Die hier aufgezeigten Mängel im vorliegenden System der analytischen Arbeitsbewertung verhindern in einem gewissen Maß die tarifliche Regelung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen. Dennoch können diese Mängel nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Gewerkschaften durch die Tarifierung der analytischen Arbeitsbewertung in möglichst vielen Tarifverträgen ihrem tarifpolitischen Ziel, die Entlohnung im Betrieb wirksam zu regeln, einen großen Schritt näher kommen würden. Das gilt selbst unter Berücksichtigung der Tatsache, daß die Gewerkschaften bei der Durchführung der analytischen Arbeitsbewertung im Betrieb nicht selbst tätig werden. Die Einführung unterliegt z.B. in dem geschilderten Fall einer betrieblichen paritätischen Arbeitsbewertungskommission, die zwingend im Tarifvertrag vorgeschrieben ist. Sie besteht aus je zwei vom Arbeitgeber und Betriebsrat zu benennenden ständigen und evtl. je zwei nicht ständigen - lediglich beratenden - Mitgliedern. Ihre Aufgabe ist es, die Arbeitsbeschreibung zu erstellen, die Arbeits-schwierigkeiten je Bewertungsmerkmal und Arbeitsverrichtung zu ermitteln, die Rangreihen zu bilden und die Rangplätze zu überprüfen und schließlich alle sich anschließend ergebenden Rechen-tätigkeiten auszuführen. 1) Obwohl die Gewerkschaft also nicht direkt mitwirkt, 2) ist infolge der weitgehenden Detaillierung der Methode hinsichtlich der Anforderungsarten und -grade, sowie der fortwährenden Orientierung an den Richtbeispielen der Kommission ein Ermessensspielraum praktisch nur in einer Richtung geblieben, nämlich zur besonderen Berücksichtigung der betrieblichen Gegebenheiten, und das wiederum entspricht der

-
- 1) O.Autor, Die Lohnfindung im bayerischen Tarifvertrag, Hans K. Weng beantwortet Fragen der Redaktion über die neuen Lohngruppen, in: Afa-Information, Köln 1963, S.134 ff.
- 2) Lediglich im Bereich der IG Bergbau und Energie wird die Ein- und Durchführung der analytischen Arbeitsbewertung grundsätzlich durch die Tarifparteien vorgenommen (lt. Auskunft der IG Bergbau und Energie).

gewerkschaftlichen Zielsetzung.

Nun entstehen insbesondere beim Übergang von einer Grundlohnfindung nach Lohngruppen zu einer solchen nach der analytischen Arbeitsbewertung in der Praxis immer dann Schwierigkeiten, wenn die neue Positionsstruktur erheblich von der alten abweicht oder wenn Tätigkeiten nach der neuen Methode absolut geringer entlohnt werden müßten als nach der alten. Ein abrupt-er Übergang von der einen Methode zur anderen würde dann im Betrieb erhebliche Unruhe stiften. Deshalb versucht man, diese Schwierigkeiten zu umgehen. Grundsätzlich werden dazu drei Wege beschritten:

- 1) Die Einführung der analytischen Arbeitsbewertung als Lohnfindungsmethode wird zurückgestellt, um zunächst die betriebliche Positionsstruktur sukzessiv an die einzuführende anpassen zu können, ¹⁾
- 2) die analytische Arbeitsbewertung wird zwar eingeführt, aber die Positionen und Löhne oberhalb der Lohngeraden (sogenannte eingekreiste Löhne) bleiben vorerst durch Gewährung von persönlichen Zulagen erhalten, ²⁾
- 3) die analytische Arbeitsbewertung wird zwar eingeführt, aber die Arbeitswerte werden der derzeitigen Positions- und Lohnstruktur angepaßt. ³⁾

Die erste Methode hat zur Folge, daß die betriebli-

-
- 1) Karl Freit, Erfahrungen mit der Arbeitsbewertung in der Eisen- und Stahlindustrie, in: Afa-Informationen, Köln 1960, S.55 ff.
 - 2) Vgl.: Tarifvereinbarung für die Tarifgebiete Rheinland/Rheinhausen und Pfalz für die Bewertung der Tätigkeiten der gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie vom 2.6.1961.
 - 3) Lorenz, Methodische Fragen der Arbeitsbewertung, in: Afa-Informationen, Köln 1960, S.39 ff.

chen Arbeitsbedingungen sich während der Anpassungszeit, die sechs bis acht Jahre dauern kann, zunehmend von den tariflichen entfernen. Dies kann soziale Auswirkungen, besonders bei wirtschaftlichen Rückschlägen in dieser Zeit, und auch gewerkschaftspolitische Konsequenzen haben, wenn diese Art der Anpassung in großem Umfang vorgenommen wird. Ihr Vorzug liegt aber darin, daß nach der Übergangszeit eine anforderungsgerechte Entlohnung weitestgehend gewährleistet ist. Eine anforderungsgerechte tariflich fixierte Grundlohnfindung bei allgemein ausgeglichenen Arbeitsmarktverhältnissen dürfte der lohnpolitischen Aktivität im Betrieb in dieser Hinsicht kaum noch Raum lassen.

Die beiden anderen "Anpassungsmethoden" stabilisieren im Grunde die im Betriebe vorgefundene Positions- und Lohnstruktur. Die Arbeitsbewertung wird nur für die Tätigkeiten sinnentsprechend verwandt, die bislang anforderungsgerecht und - eventuell auch - schlechter entlohnt wurden. Dabei hat die zweite Methode gegenüber der dritten noch den Vorzug, daß die eingekreisten Löhne oft im Tarifvertrag oder auf andere Weise ausgewiesen und sukzessive dem Arbeitswertlohn angepaßt werden. Das dritte Verfahren dagegen soll den Anschein einer am Arbeitswert orientierten Lohnfindung erwecken, so daß die nicht dem Arbeitswert entsprechenden Löhne weder ohne weiteres zu erkennen sind, noch eine Richtschnur für deren Anpassung an den Arbeitswert gegeben, noch eine solche Anpassung überhaupt angestrebt wird.

Die Überprivilegierung mancher Tätigkeiten beruht in der Hauptsache auf der bei der Durchführung der Arbeitsbewertung oft ausschlaggebenden Bedeutung betrieblicher Wertvorstellungen. Die fachliche Quali-

fikation ¹⁾ sowie die für die Produktion entscheidenden Positionen ²⁾ werden oft nach wie vor auch ohne Rücksicht auf den Arbeitswert gut bezahlt. Diese Tendenz wird noch dadurch verstärkt, daß die in der paritätischen Arbeitsbewertungskommission tätigen Arbeitnehmer meistens Facharbeiter sind, die die Heraushebung der Facharbeitertätigkeiten ihrerseits noch aus naheliegenden Gründen unterstützen. ³⁾ - Aus der Blickrichtung der Tarifpolitik stellen diese Überbewertungen übertarifliche Lohnbestandteile dar, die jederzeit direkt bzw. - im Falle der dritten "Anpassungsmethode" - anläßlich einer Korrektur der Arbeitswerte gekürzt werden können. Darüber hinaus können sie zu Lohnunzufriedenheit der weniger privilegierten Arbeiter Anlaß geben, ⁴⁾ so daß von diesen wiederum betriebliche Zulagensysteme mobilisiert werden können. Damit würde dann die Bewegung beginnen, zu deren Beseitigung die analytische Arbeitsbewertung eigentlich beitragen sollte.

Aber selbst, wenn eine Grundlohnfindung tarifiert ist, die zu irgendeinem Zeitpunkt einen Ausgleich zwischen Arbeitsbelastung und Arbeitsentgelt herstellt und dazu noch den betrieblichen Vorstellungen der Positions- und Lohnstruktur entspricht, so ist damit noch nichts über die Dauer dieses - auch vom tarifpolitischen Standpunkt aus - günstig zu beurteilenden Zustandes gesagt. Da sich der Einfluß des

-
- 1) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, a.a.O., S.311.
 - 2) Hans Pornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.175.
 - 3) Hans Pornschlegel, Arbeitsbewertung als Lohnpolitik, in: Afa-Informationen, Köln 1960, S.66.
 - 4) Theo Pirker, Siegfried Braun, Burkart Lutz, Fro Hammelrath, a.a.O., S.311.

Arbeitsmarktes und der technischen Entwicklung auf die Grundlohnrelationen bzw. die Arbeitswerte auf längere Sicht nicht ausschalten läßt, ist dieser Zustand bedroht, wenn es nicht gelingt, die tariflichen Bestimmungen jeweils anzupassen.

Falls eine bestimmte Qualifikation im Laufe der Zeit knapp wird oder umgekehrt das Angebot größer wird als die Nachfrage, so wird sich diese Veränderung über kurz oder lang in den Lohnsätzen niederschlagen. In solchen Fällen hat man mit dem Mittel der analytischen Arbeitsbewertung nur wenig Anpassungsmöglichkeit, sollen die Arbeitswerte der einzelnen Arbeitsverrichtungen weiterhin deren Arbeitsschwierigkeit widerspiegeln.¹⁾ Das trifft insbesondere dann zu, wenn die relative Verknappung bzw. das relative Überangebot bestimmter Qualifikationen friktioneller Natur sind; denn für die Anpassung an solche Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt ist das Instrumentarium der analytischen Arbeitsbewertung zu schwerfällig, ja, es sollte nicht einmal dazu benutzt werden, wenn es seine Glaubwürdigkeit behalten soll. Ganz abgesehen davon wäre auf kurze Sicht eine entsprechende tarifliche Anpassung ohnehin nicht möglich, da die Tarifverträge über die analytische Arbeitsbewertung meistens längerfristiger Natur - Laufdauer bis zu vier Jahren - sind. Bei strukturellen Veränderungen auf den Arbeitsmärkten hingegen darf man annehmen, daß sich im Laufe der Zeit sowohl Wert als auch Wertschätzung einiger Anforderungen ändern werden. In einem solchen Falle wäre eine tarifliche Veränderung der Gewichtung der Anforderungsmerkmale angebracht, um ein neues Gleichgewicht zwischen Arbeitsbelastung

1) Vgl. auch Wilhelm Leiner, Arbeitsbewertung und Marktlohn, Köln, Berlin, Bonn, München 1963, S.91.

und tariflichem Grundlohn herzustellen.

Die Auswirkungen der technischen Entwicklung auf eine Veränderung von Höhe und Art der Arbeitsanforderungen ist je nach dem Grad der Mechanisierung sehr unterschiedlich. Auch werden diese Auswirkungen unterschiedlich beurteilt. Der amerikanische Betriebswirt James Bright schildert sie wie folgt: ¹⁾

Unterteilt man die Entwicklung von einer Handfertigung bis zur vollautomatischen Produktion etwa in vier Mechanisierungsstufen, so hat ein Arbeiter des Bedienungspersonals

in der ersten Stufe in allen herkömmlichen Tätigkeitsmerkmalen bis auf rein körperliche Anstrengungen mit steigenden Anforderungen zu rechnen; die muskelmäßige Beanspruchung wird geringer; rein psychische Belastungen treten in diesem Stadium noch nicht auf.

In der zweiten Stufe nehmen weiterhin noch die Anforderungen hinsichtlich Geschicklichkeit und allgemein die Belastung durch Umgebungseinflüsse ab, während die Anforderungen an Kenntnisse, Ausbildung und Verantwortung weiter zunehmen; die Anforderungen an das Denkvermögen, an Sinne und Nerven und an Erfahrung verhalten sich in dieser Stufe gegenüber der Mechanisierung indifferent; in geringem Maße tritt Monotonie auf.

In der dritten Stufe kann von keiner herkömmlichen Anforderungsart mehr ein allgemeiner Anstieg

1) Vgl.: James R. Bright, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S. 133 ff.

der Anforderungshöhe festgestellt werden. Die Tätigkeitsmerkmale, deren Anforderungsgrad in der vorigen Stufe noch stieg, überschreiten für die meisten Tätigkeiten das Anforderungsmaximum, während sich die Anforderungshöhe der übrigen Merkmale weiter vermindert; psychische Belastungen treten in geringem Umfang auf.

In der vierten Stufe lassen sich über die Höhe der Verantwortung für Betriebsmittel und Material sowie hinsichtlich der Ausbildung keine eindeutigen Aussagen für alle Tätigkeiten machen; der Anforderungsgrad aller anderen traditionellen Tätigkeitsmerkmale hingegen nimmt weiter ab und geht teilweise gegen Null. Monotonie, Vereinsamung, Langeweile etc. nehmen weiter zu. ¹⁾

Die Arbeitswerte für Einrichten, Instandhalten und Reparieren steigen aufgrund der höheren Anforderungen fast aller geistigen Bewertungsmerkmale mit zunehmendem Mechanisierungsgrad.

Schon diese pauschale Darstellung zeigt, daß sich die einzelnen Bewertungsmerkmale sowohl in bezug auf den Mechanisierungsgrad als auch in bezug auf die Tätigkeit bei wachsendem technischen Fortschritt sehr unterschiedlich ändern. Diese Tatsache macht es praktisch unmöglich, Bewertungsmerkmale und deren Gewichtung sowie Arbeits- und Richtbeispiele tariflich zu vereinbaren, die für alle in einem regionalen Tarifbereich herrschenden technischen Niveaus gleichermaßen zutreffend sind; es ist sogar äußerst schwierig und vielfach unmöglich, in einer Lohnfindungsmethode allen in einem Werk vorkommenden Stufen der technischen Entwicklung gerecht zu werden. Deshalb werden öfter, wie auch in dem hier besprochenen Tarif-

1) James R. Bright, a.a.O., S.133 ff.

vertrag, mehrere Methoden der Grundlohnfindung vereinbart, wobei den Betriebsparteien dann meistens die Entscheidung obliegt, welches Verfahren im Einzelfall angewendet werden soll. Diese Mehrgleisigkeit in der Grundlohnfindung erschwert die Vergleichbarkeit der Grundlöhne für die einzelnen Tätigkeiten, und die Frage, wie die Arbeiter darauf reagieren werden, kann noch nicht abschließend beantwortet werden, weil dem Verfasser keine diesbezügliche Untersuchung bekannt ist. Immerhin darf die Vermutung geäußert werden, daß ein einheitliches, brauchbares System der Grundlohnfindung für alle Bereiche zumindest eines Werkes den Wünschen der Arbeiter nach Vergleichbarkeit der Lohnfindung eher gerecht werden könnte.

Auch die fortwährende Anpassung eines eingeführten Systems der analytischen Arbeitsbewertung an die fortschreitende technische Entwicklung ist mit dem bislang vereinbarten Instrumentarium dieses Systems aus der Sicht der gewerkschaftlichen Lohn- und Tarifpolitik sehr problematisch. Mit dem tarifpolitischen Ziel, die tatsächlichen Arbeitsbedingungen weitestgehend tariflich zu vereinbaren, erstreben die Gewerkschaften u.a. die tarifliche Sicherung der jeweils im Betrieb gezahlten Löhne gegen jede Art der Lohnminderung. Dieses Ziel aber kollidiert mit dem Ziel der anforderungsgerechten Entlohnung, da mit zunehmender Technisierung und dabei - vermutlich - abnehmenden Arbeitswerten einerseits das Lohnniveau gehalten, andererseits entsprechend dem jeweils gesunkenen Arbeitswert zumindest der Grundlohn gesenkt werden soll. Wenn der Effektivlohn in Zeiten der Arbeitskräfteknappheit nicht entsprechend nachgegeben hat, so kann das nicht darüber hinwegtäuschen, daß bei sinkendem Arbeitswert der tariflich gesicherte Teil des Gesamtlohnes kleiner wird. In Gewerkschaftskreisen herrscht darüber z.Z. noch ziemliche Ratlosigkeit. So schreibt Pornschlegel: "Es ist eine bis heute noch offene Frage, ob für die

neueren technischen Bedingungen eine angemessene Form der Arbeitsbewertung gefunden werden kann." 1)

Soweit bei vollmechanisierten Arbeitsvorgängen der Grundlohn überhaupt noch mit Hilfe der analytischen Arbeitsbewertung ermittelt wird, wird also zwangsläufig der Ermessensspielraum größer. Eine für diese Bedingungen angemessene Form der Arbeitsbewertung gibt es bis heute noch nicht.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt zeichnet sich für die Entlohnung der vollautomatischen Arbeitsplätze folgende Entwicklung ab:

In der ersten Zeit nach Installierung einer vollautomatischen Anlage, also in der Zeit der Fehlerkorrekturen, wird nach herkömmlichen Lohnbegründungen entlohnt, da während dieses Zeitraumes sehr häufig noch alle auch bei einer niedrigeren Mechanisierungsstufe erforderlichen Qualifikationen eingesetzt werden müssen.

Sobald die Anlage störungsfrei läuft, werden den vier Tätigkeiten -praktisch sind das die einzigen-, die noch von Menschenhand ausgeführt werden müssen, die entsprechenden Lohnsätze ohne detaillierte Lohnbegründung zugeordnet.

Diese Tätigkeiten sind

Einrichten, Beschicken, Überwachen und
Instandhalten.

Da bei diesen Tätigkeiten die Belastungen nicht mehr ausreichen, um als wesentlichste Lohnbegründung in Frage zu kommen, werden unter Berücksichtigung der Schaffung einer sozialen Hierarchie die sozial-,

1) Hans Fornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.176.

lohn- und tarifpolitischen sowie die ökonomischen Gesichtspunkte als Lohnbegründung an Bedeutung gewinnen.¹⁾ Diese Abwendung von den technokratischen und die Hinwendung zu den ökonomischen und politischen Maßstäben bedeutet letztlich auch eine Abwendung von der rationalen und für den Arbeiter plausiblen Lohnordnung. Damit aber wird dem Arbeiter auch die Einstufungsmöglichkeit seiner Position in das betriebliche bzw. tarifliche Lohngefüge genommen; auch wird dann dem Wunsch des Arbeiters nach Lohnbegründungen nicht mehr entsprochen. Diese neue Situation kann in vielen Fällen sicher nicht zufriedenstellend im Tarifvertrag gelöst werden, so daß häufig die Notwendigkeit bestehen wird, die betriebliche Ruhe und Zufriedenheit durch betriebliche Ergänzungsvereinbarungen herzustellen.

Die dargestellte Möglichkeit, durch die die Tarifparteien die Grundlohnfindung vom Tarifvertrag aus fest in den Griff bekommen, ist somit nur bis zu einer bestimmten Mechanisierungsstufe brauchbar. Da es ein diesen Bedingungen adäquates Verfahren der Grundlohnermittlung nicht gibt, hilft man sich in der IG Metall dadurch weiter, daß man Lohngruppen ohne Definitionen schafft, d.h. also eine Lohnstaffel mit etwa 10 - 12 Stufen, ohne daß die Stufen außer durch die entsprechende Lohnhöhe durch irgendein anderes Kriterium gekennzeichnet wären. Die Einstufung der Arbeitnehmer in die jeweilige Lohngruppe wird zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vereinbart. Insoweit erfolgt bei steigender Mechanisierung wiederum eine tendenzielle Verselbständigung der Grundlohnfindung gegenüber dem Tarifvertrag. Das gilt insbesondere für die Eisen- und Stahlindustrie.

Dennoch ist die analytische Arbeitsbewertung von den

1) Hans K. Weng, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S.201.

2) Lt. Auskunft der IG Metall, Bezirksleitung Hamburg.

derzeitig bekannten Methoden zur Grundlohnermittlung für die meisten Arbeitsplätze offenbar immer noch das Verfahren, das die am meisten überzeugenden Argumente für eine Lohndifferenzierung schafft ¹⁾ und somit weitgehend zu einer relativen Lohngerechtigkeit führen kann. Sie vermindert dadurch auch die Diskrepanz zwischen Selbsteinschätzung der Arbeitsbelastung der Arbeitnehmer und verringert somit die Hauptsache der Lohnunzufriedenheit. ²⁾ Wenn aber die nach einem tariflichen Verfahren ermittelten Grundlöhne im Betrieb als gerecht empfunden werden, entfällt eine wesentliche Triebkraft für die betriebliche Lohnpolitik: die Forderung der Arbeitnehmer im Betriebe nach Ausgleich zwischen Arbeitsbelastung und Arbeitsentgelt. - Zumindest in Zeiten der Voll- und Überbeschäftigung werden dennoch Einzelforderungen an den Arbeitgeber gestellt werden. Die bis ins Detail tarifierten Lohnbegründungen aber verschaffen dem Unternehmer vermutlich eine stärkere Verhandlungsposition gegenüber diesen Forderungen aus seiner Belegschaft, als er sie bei herkömmlichen Lohndifferenzierungspraktiken besitzen würde. "Er kann mit Hilfe der Arbeitsbewertung dem inneren Lohndruck im Betrieb mit objektiv belegbaren Gegenargumenten institutionell abgesicherten Widerstand entgegensetzen. ³⁾

Detaillierte und vielfach auf die betrieblichen Verhältnisse abgestellte Lohnbegründungen vermögen es auch, betriebswirtschaftliche d.h. rationale Lösungen der Lohngestaltung zu verwirklichen. Ihre Realisierung ist bislang oft an außerökonomischen Einflüssen auf die Gestaltung der Lohnordnungen gescheitert. Es kann als sehr wahrscheinlich angesehen werden, daß "die jeweiligen Wertschätzungen der Arbeitsanbieter über

1) A. Jungbluth, a.a.O., S.51.

2) L. Kröber-Kenneth, Betriebsklima und Menschenführung im Zeichen der Vollbeschäftigung, Vortrag vor der Interessengemeinschaft REFA der Bundessparte Flachdruck, in: Afa-Informationen, Köln 1963, S.75.

3) Wilhelm Leiner, Arbeitsbewertung und Marktlohn, Köln-Berlin-Bonn-München 1963, S.136.

die Rangfolge der Arbeitsarten in der betrieblichen Lohnskala ... sich an überkommenen Auffassungen aus früheren Perioden (orientieren), während die Wertigkeitsvorstellungen des Arbeitsnachfragers in bezug auf die Lohnordnung seinen gegenwärtigen Zielen und Verhaltensweisen angepaßt sind." ¹⁾ Diese beiden Auffassungen können zwar nicht derart beeinflusst werden, daß sie sich schließlich decken. Durch die analytische Arbeitsbewertung als Lohndifferenzierungsinstrument scheint es aber doch möglich, die Wertschätzung der Arbeitnehmer der der Unternehmer in bezug auf die Rangfolge der verschiedenen Arbeitsqualitäten anzunähern, weil diese Differenzierungskriterien selbst und somit auch die auf ihnen beruhenden Änderungen der Arbeitswertordnung einleuchtend sind. Da bei der Lohndifferenzierung nach den üblichen tariflichen Lohngruppen eine solche Annäherung nicht gefördert wurde, mußte vielfach versucht werden, durch betriebliche Zulagen auch der im Tarifvertrag nicht berücksichtigten Auffassung über die "richtige" Lohnordnung gerecht zu werden.

Die Gewerkschaften versprechen sich eine Verringerung der Tariflohn - Effektivlohn - Spanne auch dadurch, daß eine verzweigte Grundlohnermittlung besser die Vielfalt nachgefragter und angebotener Arbeitsqualitäten zu berücksichtigen imstande ist als die auf pauschaler Wertung beruhenden relativ wenig zahlreichen Lohngruppen. Außerdem können neu auftretende Arbeitsqualitäten sofort erfaßt und eingereicht werden.

Wenn von den Gewerkschaften die Tarifierung der Einzelheiten der Grundlohnfindung gefordert wird, so bezieht sich diese Forderung aber nicht nur auf ein Verfahren, das die Lohnbegründungen im einzelnen erfaßt, sondern auch auf die methodischen Grundlagen des Verfahrens, die möglichst in allen Einzelheiten tarifiert werden

1) Wilhelm Leiner, a.a.O., S.135.

sollen. Viele der zur Zeit tarifierten Verfahren sind, an gewerkschaftlichen Vorstellungen gemessen, unzulänglich. Nach ihrer Meinung sollte im regionalen Tarifvertrag außer den bereits besprochenen Regelungstatbeständen wie Zahl, Art und Gewichtung der Merkmale und die Lohngerade auch der Gegenstand der Arbeitsbewertung festgelegt sein.

In den derzeitigen Tarifverträgen wird der Arbeitswert fast ausschließlich entweder nach der überwiegenden Beanspruchung oder nach dem Integrationswert aller Beanspruchungen ermittelt. Nach Ansicht der Gewerkschaften sollte immer die höchste in Anspruch genommene Qualifikation ohne Rücksicht auf die Dauer der Inanspruchnahme bei der Arbeitswertermittlung zugrunde gelegt werden.¹⁾ Die Arbeitgeber widersetzen sich dieser Forderung und bleiben bei der Auffassung, daß "der Lohn nicht Entgelt für mögliche, sondern für im Rahmen des Arbeitsvertrages geleistete Arbeit ist."²⁾

Überdies muß bezweifelt werden, ob eine Ausrichtung des Arbeitswertes an der höchsten Beanspruchung zu einer Verringerung der Tariflohn - Effektivlohn - Spanne beitragen kann. Zunächst würden zwar die meisten Tariflöhne beträchtlich erhöht werden und somit wahrscheinlich in den übertariflichen Raum vorstoßen. Es würden sich nämlich die Arbeiter der größten Lohnzuwachsrate erfreuen, deren Tätigkeit höchste Qualifikationen nur während kurzer Zeit verlangt, weil diese kurzfristig in Anspruch genommenen Qualifikationen bislang nur relativ niedrig bewertet wurden. Durch die aufgrund der erhöhten Lohnkosten verminderten Differentialgewinne der intramarginalen Unternehmungen würde auch der Lohnspielraum der Unternehmer eingeengt. Die Arbeitnehmer aber, denen für längere

1) Vgl.: G.W. Hagner und H. Weng, a.a.O., S.35.

2) Herbert Maucher, Stellungnahme zu den Arbeitsstudien der IG Metall, a.a.O., S.26.

Zeit eine hohe Qualifikation abverlangt wird, würden sich, da sie den gleichen Grundlohn bekommen würden wie die in der Höhe zwar gleich, in der Dauer aber viel weniger Beanspruchten, benachteiligt fühlen. Bei einem Mengenleistungslohn könnte der nur für kurze Zeit noch beanspruchte Arbeiter sogar erheblich mehr verdienen, weil er infolge der geringeren Grundanforderungen an die Qualifikation mit größerer Geschwindigkeit oder Intensität arbeiten könnte als der während des ganzen Tages hohen Anforderungen ausgesetzte Arbeiter. Der Arbeitgeber wird sich deshalb gezwungen sehen, der mit Sicherheit zu erwartenden Forderung dieser Arbeitnehmer, im Grundlohn auch die Beanspruchsdauer zu berücksichtigen, sobald wie möglich nachzugeben, wenn der betriebliche Frieden gewahrt bleiben soll. Die Berücksichtigung einer solchen Forderung kann dann nur durch übertarifliche Zulagen erfolgen, und es ist durchaus möglich, daß die Lohndrift anschließend größer ist als zu der Zeit, zu der die tarifliche Grundlohnermittlung auch die Beanspruchungsdauer zugrunde legte.

Obwohl die Gewerkschaften versuchen, "nicht nur den Grundsatz der Arbeitsbewertung in Tarifverträgen (zu) vereinbaren, sondern (auch) alle Einzelheiten der angewandten Methode vertraglich niederzulegen (und) ebenso ... das Verfahren der Einführung, der Durchführung sowie das Beschwerdeverfahren und Änderungen zu regeln," ¹⁾ bleiben im konkreten Fall immer noch zahlreiche Faktoren, über die nur im Betrieb wirksam entschieden werden kann. Da aber nach Ansicht der Gewerkschaften diese Entscheidungen nicht wertfrei sind, halten sie es für erforderlich, daß "sich die Tarifvertragsparteien, zumindest aber die Gewerkschaft, in die konkrete Situation des Systems einschalten." ²⁾

1) Hans Pornschlegel, Betriebliche Lohndifferenzierung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.172.

2) Hans Pornschlegel, Arbeitsbewertung als Lohnpolitik, in Afa-Informationen, Köln 1960, S.84.

Der direkte Zutritt in den Betrieb jedoch ist den Gewerkschaften, sofern es sich nicht um Belegschaftsmitglieder handelt, grundsätzlich verwehrt, und Forderungen, den Gewerkschaften ein solches Recht tariflich zu sichern, werden von den Arbeitgebern grundsätzlich abgelehnt.¹⁾ Somit sehen die Gewerkschaften in einer tariflichen Sicherung des Mitbestimmungsrechtes bei der Durchführung der Arbeitsbewertung die einzige praktikable Möglichkeit, den Ermessensspielraum der Arbeitgeber bei der Ermittlung der Arbeitswerte einzuengen. Manche Tarifverträge sehen deshalb eine paritätische oder entsprechende Bewertungskommission ausdrücklich vor und sichern damit auch die Mitbestimmung des Betriebsrates.

Die Arbeitgeber sahen - und sehen teilweise bis heute - ein Mitwirken der Arbeitnehmer bei der Arbeitsbewertung als überflüssig an. Sie sind der Auffassung, eine Bewertungskommission könne die unabdingbaren Normen nur richtig oder falsch vollziehen. Es gebe hier keinen Raum zum Verhandeln; denn die Anwendung eines einmal vereinbarten Bewertungsverfahrens sei kein Ermessens-, sondern ein Messensvorgang.²⁾ Eine Mitbestimmung des Betriebsrates könne nur dahin führen, "die Grundlagen der betrieblichen Lohnpolitik völlig zu politisieren."³⁾ Da aus dieser Sicht kein anderer Grund für die gewerkschaftlichen Bemühungen um Mitbestimmung bei der Arbeitswertermittlung erfindlich ist, unterstellen die Arbeitgeber den Gewerkschaften als Grundlage der Forderung nach Tarifierung der Mitbestimmung bei der Grundlohnermittlung im wesentlichen organisationspolitische Motive. "Dem

-
- 1) Lediglich im Bereich der IG Bergbau und Energie wird die Ein- und Durchführung der analytischen Arbeitsbewertung grundsätzlich durch die Tarifparteien vorgenommen (lt. Auskunft der IG Bergbau und Energie, Hauptverwaltung).
 - 2) Herbert Maucher, Stellungnahme zu den Arbeitsstudien der IG Metall, a.a.O. S.18.
 - 3) Wilhelm Braun, Arbeitsstudium und betriebliche Lohn-differenzierung, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S.425.

Arbeitnehmer soll auf diese Weise der Eindruck vermittelt werden, daß er nicht nur die Höhe seines Tariflohnes, sondern auch die ... Bewertung seines Arbeitsplatzes letztlich nur gewerkschaftlichen Bemühungen verdankt." ¹⁾

Die Gewerkschaften selbst geben die Verbesserung des Organisationsgrades als ein Ziel unter anderen für ihre Maßnahmen zur Einengung des lohnpolitischen Spielraumes im Betrieb an. Dieses Ziel steht aber neben sozialpolitischen Motiven, da den Gewerkschaften der Grundlohn im Verhältnis zur Arbeitsanforderung durch die tariflich vereinbarten Grundlohn-Ermittlungsmethoden nicht ausreichend gesichert zu sein scheint. Die den Betriebsparteien bzw. dem Arbeitgeber allein überlassene Befugnis sei keineswegs ein Messen im naturwissenschaftlichen Sinne. So besteht z.B. die Ermittlung der Arbeitsanforderungen nicht darin, die auf den Arbeiter einwirkenden Einflüsse in ihrer absoluten Größe zu messen, es muß vielmehr die Wirkung dieser Einflüsse auf den menschlichen Organismus beurteilt werden, wobei auch die Kumulierung oder die Kompensation der einzelnen Einflüsse beachtet werden muß. Eine Skalierung z.B. von Umgebungseinflüssen im Verhältnis zur Wirkung auf den Organismus ist z.Zt. durchweg noch nicht möglich. ²⁾

4) Tarifierung weiterer Details der Lohnformen

a) Zeitlohn

Der Zeitlohn ist in den meisten Tarifverträgen - an gewerkschaftlichen Vorstellungen gemessen - deshalb

1) Wilhelm Braun, a.a.O., S.425.

2) Gunther Lehmann, Der Beitrag der Arbeitsphysiologie zur Lohnfindung, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S:92 f.

nicht genau genug definiert, weil es vielfach an einer exakten tariflichen Festlegung der für den tariflichen Zeitlohn zu erbringenden Leistung mangelt. In den Fällen aber, in denen diese Leistung näher bestimmt ist, fehlen in der Regel genauere tarifliche Angaben, in welcher Weise über diese Leistung hinausgehende Mehrleistungen zu entlohnen seien.

Diese Mängel wurden von den Gewerkschaften schon seit langem entdeckt, und bisweilen wurden auch Vorschläge zu ihrer Abhilfe gemacht. ¹⁾ Jedoch können diese einzelnen Vorschläge, die wegen ihrer inzwischen verminderten Aktualität hier nicht diskutiert zu werden brauchen, nicht darüber hinwegtäuschen, daß die Gewerkschaften einer detaillierten Beantwortung dieser Frage keine besondere Aufmerksamkeit widmen. Die Gewerkschaften streben mehr nach pauschalierten Lösungen wie z.B. der Annäherung der tariflichen Zeitlohnsätze an die tariflichen Akkordrichtsätze.

Diese Bemühungen gingen von der IG Metall und der Gewerkschaft Textil und Bekleidung aus, sie beruhten auf folgenden Überlegungen: ²⁾ Der Zeitlöhner stehe sich grundsätzlich schlechter als der Akkordlöhner; denn für den Akkordarbeiter ist für die Normalleistung die Akkordbasis vereinbart. Die Akkordbasis ergab sich in der Regel aus einem 15 %igen Zuschlag auf den Akkordgrundlohn; da der Grundlohn für Zeitlohn- und Akkordarbeiter gleich war, resultiere schon aus der Einrichtung der "Akkordbasis" eine Besserstellung der Akkordlöhner um 15 % gegenüber den Zeitlöhnern. Darüber hinaus aber wird dem Akkordlöhner

1) Vgl. z.B.: O.Autor Bericht über eine Arbeitsstudien-Arbeitsgemeinschaft, in: Afa-Informationsdienst, Köln 1956, S.49 f. Geschäftsbericht 1956-59, IG Druck und Papier, S.120. Erich Frey, in: Protokoll, IG Druck und Papier, 1962 in Stuttgart, S.496.

2) Vgl.: Geschäftsbericht 1958-59, IG Metall, S.104 f., Geschäftsbericht 1960-61, I.G Metall, S.122, ohne Autor, Was ist für die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit in den Betrieben der Metallindustrie zu zahlen (Unveröffentl. Untersuchung der IG Metall), o.J., o.O., S.3.

jede über die Normalleistung hinaus gehende Leistung vergütet.

Die Gewerkschaften forderten eine Gleichstellung von Zeit- und Akkordlöhnern; denn auch der Zeitlohnarbeiter habe schon für eine Normalleistung Anspruch auf den Normallohn. In der Regel werde ihm, wenn er seine Probezeit hinter sich gebracht habe, eine Leistung abverlangt, die über der Normalleistung liege. - Da es für Zeitlöhner keine zwingende Regelung zur Entgeltung dieser Mehrleistung gibt, strebten die Gewerkschaften eine Angleichung des Zeitlohnes an die Akkordbasis und eine pauschale Entlohnung der Mehrleistung an. Sie schlugen dazu mehrere Wege ein:

- 1) Abbau von Akkordzuschlägen und langsames Anheben der Akkordgrundlöhne.

Durch diese Vereinbarungen soll für Zeit- und Akkordlohn die gleiche Ausgangsbasis geschaffen werden, eine berechtigte Forderung, wenn die Arbeitsintensität des Zeitlöhners der des Akkordlöhners entspricht. ¹⁾ Tatsächlich sind heute schon in vielen Bereichen der Gewerkschaft Textil und Bekleidung und in einigen Tarifgebieten der IG Metall die tariflichen Stundenlohnsätze gleich den Akkordrichtsätzen. In den anderen Bereichen erfolgt die Anpassung sukzessiv.

- 2) Vereinbarung von sogenannten Zeitlohnzuschlägen.

In einem großen Teil der Tarifgebiete der IG Metall und der Gewerkschaft Textil und Bekleidung werden den Zeitlöhnern von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängige tarifliche Zuschläge gewährt; sie werden prozentual zum Zeitlohn oder absolut bemessen und können bis zu 10 % des Zeitlohnes betragen. Die erforderliche Betriebszugehörigkeitsdauer ist relativ kurz, in keinem Falle länger als ein Jahr. Durch solche Zeitlohnzuschläge

¹⁾ So auch Helmut Martens, a.a. ., .48.

sollten, analog zum Akkordmehrverdienst (Lohn für Unterschreitung der Vorjabezeit), die über der Normalleistung liegende Leistung des Zeitlöhners entgolten werden. (Gleichzeitig versprachen sich die Gewerkschaften dadurch auch eine relative Sicherung der Akkordverdienste).

Mit dieser relativen Anhebung der Zeitlöhne gegenüber den Akkordlöhnen sollen zwei Ziele erreicht werden. Die Zeitlohnarbeiter, die sich vielfach gegenüber den Akkordlöhnern benachteiligt glauben, sollten sich nun gerechter beurteilt fühlen. Außerdem sollte zumindest in einem gewissen Maß der übertarifliche Lohnanteil der Zeitlöhner, soweit er aus einer über der Normalleistung liegenden Leistung resultierte, tariflich gesichert werden; die übertarifliche Lohnspanne kann insbesondere dadurch verkürzt werden, daß den Arbeitgebern meistens ausdrücklich eine Verrechnung der Zeitlohnzulage mit den übertariflichen Leistungen gestattet wird.

Da diese Regelungen aber durch Lohnsatzänderungen vorgenommen werden, sie also langfristiger Art sind, kann ein Höchstmaß an Leistungsanreiz auf diese Weise nicht erreicht werden. Sofern ein Unternehmer darauf Wert legt, wird er nur durch übertarifliche Leistungen einen entsprechenden Erfolg herbeiführen können. Außerdem darf man die Gesamtauswirkungen der bisherigen Bestrebungen zur Angleichung der Zeit- und Akkordlöhne nicht überschätzen, da dieses Ziel bislang erst nur von den beiden genannten Gewerkschaften verfolgt wird.

Somit können auch diese gewerkschaftlichen Bemühungen nicht darüber hinwegtäuschen, daß der Einsatz der Gewerkschaften für einen Zeitlohn mit Leistungsanreiz gering ist, gemessen an der Bedeutung dieser Frage für eine weitestgehende Tarifierung der betrieblichen Arbeitsbedingungen. Insbesondere in den letzten Jahren haben sich die Gewerkschaften sehr selten in dieser Hinsicht geäußert. Das verwundert um so mehr, als eine sach-

gerechte Festlegung von Leistungszulagen von den Arbeitgebern empfohlen wird.¹⁾ Worin mögen die Ursachen liegen?

Der Ausbau des Zeitlohnes zu einem Leistungslohn, worauf eine Definierung der vom Zeitlöhner zu erbringenden Leistung hinauslaufen würde, muß von den Gewerkschaften außer von der betreffenden geforderten Leistung bzw. Tätigkeit her auch unter dem Aspekt des jeweiligen und in absehbarer Zeit zu erwartenden technischen Standes der Fertigung gesehen werden.

Die typischen Zeitlohnarbeiten sind Tätigkeiten, bei denen es kurzfristige Leistungsschwankungen nicht gibt oder nur schwer festzustellen und somit kaum zu objektivieren sind. Somit könnten im Tarifvertrag lediglich Rahmenvorschriften über die Entlohnung von kurzfristigen Leistungsschwankungen bei Zeitlöhnern vereinbart werden, also keine detaillierten generellen Bestimmungen. In den Fällen aber, in denen Zeitlöhnern durch die straffe Arbeitsorganisation oder durch technischen Zwang ein festes Arbeitspensum vorgegeben ist, fordern die Gewerkschaften ein tariflich zu fixierendes Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation, um auf diese Weise dem Zeitlöhner durch seinen Betriebsrat wieder Einfluß auf seine für den Zeitlohn zu erbringende Leistung zu geben.²⁾

Dennoch gibt es viele Zeitlohnarbeiten, bei denen ein Ausbau des Zeitlohnes zu einem Leistungslohn gerechtfertigt wäre, weil einerseits kurzfristige Leistungsschwankungen feststellbar und andererseits ein Leistungslohn auch Leistungsanreiz wäre. Aber auch hier melden die Gewerkschaften in der Regel keine spezifischen Forderungen an.

Die Kompliziertheit dieser Fragen mag ein Grund dafür

1) Herbert Maucher, Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn, a.a.O., S.24.

2) Näheres im Abschnitt über "Lohnsicherung bei technischem Fortschritt." (Seite 249).

sein, aber sicher nicht der ausschlaggebende. Vielmehr wird man die Zurückhaltung der Gewerkschaften in dieser Frage unter dem Aspekt des in absehbarer Zeit zu erwartenden technischen Standes der Fertigung beurteilen müssen: Die technischen Erkenntnisse sind noch nie so schnell fortgeschritten wie zur Zeit und wohl kaum jemals erfolgte die praktische Verwertung dieser Kenntnisse schneller als heute. Dadurch stehen die Gewerkschaften oft vor folgender Situation: „o gestern noch ein Leistungslohn gerechtfertigt war, ist er es heute nicht mehr, weil durch einen Fortschritt in der Technisierung Mengen- und Qualitätsleistung allein oder überwiegend durch die Maschine bestimmt werden. In diesen Fällen ist es für die Gewerkschaften oft sehr schwierig, den Effektivlohn zu halten, weil die tariflich detaillierten Leistungsfaktoren nunmehr als Grundlage der Entlohnung nicht mehr zutreffen und - darüber hinaus - die Möglichkeit zu Mehrleistungen und somit notwendigerweise auch ihre Entlohnung entfallen.

Die Gewerkschaften verzichten also vielfach auf die Tarifierung der Details des Zeitlohnes und begeben sich somit gegenwärtig der Möglichkeit, die betrieblichen Arbeitsbedingungen zu kontrollieren, wahrscheinlich um nicht bei einer abzusehenden weiteren Technisierung der Fertigung Lohnseinbußen hinnehmen zu müssen und dadurch an Kredit zu verlieren. -

b) Akkordlohn

Bei der Ermittlung des Akkordlohnes ist es, wie im zweiten Kapitel eingehend dargestellt wurde, für die Gewerkschaften besonders schwierig, die Tarifverträge den betrieblichen Gegebenheiten anzupassen und auf die betrieblichen Verhältnisse einzuwirken. Diese Tatsache resultiert zum einen hauptsächlich aus der Unmöglichkeit, die dem herkömmlichen System der Feststellung

der Normalleistung und des Schätzens des Leistungsgrades immanenten Unzulänglichkeiten beseitigen zu können; zum andern verändern sich die technischen Gegebenheiten im Betrieb und damit auch die Entlohnungsgrundlagen so schnell und von Unternehmen zu Unternehmen, oft sogar von Betriebsabteilung zu Betriebsabteilung so unterschiedlich, daß ständig neue Verfahren zur Ermittlung des Akkordlohnes praktiziert werden müssen. Bei der gegenwärtigen relativ schwerfälligen Art der Handhabung, die Entlohnungsgrundlagen generell in Tarifverträgen festzulegen, scheint es oft geradezu unmöglich, der vehementen technischen Entwicklung mit nicht zu großem time - lag folgen zu können.

Die Gewerkschaften fordern deshalb, daß sie über jede Änderung des Verfahrens zur Ermittlung des Akkordlohnes befragt werden. Bei derartigen Maßnahmen steht dem Betriebsrat gem. § 56 Abs. 1 h BetrVerfG ein von allen Seiten anerkanntes Mitbestimmungsrecht zu. Das gleiche gilt über das Mitbestimmungsrecht bei der Einführung von Akkordarbeit.¹⁾ Dem messen die Gewerkschaften ebenfalls keinen besonderen Wert bei, denn es wird von ihnen ausdrücklich verlangt, daß in jedem Falle die Einführung der Akkordarbeit ihrer Zustimmung bedürfe: Akkordarbeit solle immer durch Werktarifvertrag zwischen Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften oder durch Zusatztarifverträge geregelt werden, evtl. auch durch Betriebsvereinbarungen, jedoch nur unter Beteiligung der Gewerkschaft. Sie will ihre Zustimmung von den "Verdienstchancen" und "der Sicherung humaner Arbeitsbedingungen"²⁾ abhängig machen.

Darüber hinaus möchten die Gewerkschaften dem Betriebsrat im Verlauf der Einführung eines Systems der vorgabezeitermittlung und bei der weiteren Anwendung des Systems ein Mitbestimmungsrecht über alle mit dem Zeitfaktor

1) Rolf Dietz, a.a..., S 56, Anm. 215 ff.

2) Geschäftsbericht 1960-1961, IG Metall, S.152.

zusammenhängenden Fragen in jedem einzelnen Fall tarifvertraglich sichern. Diese Sicherung ist erforderlich, da die Herleitung eines entsprechenden Anspruchs aus § 56 Abs. 1 g BetrVerfG umstritten ist. ¹⁾

Besondere Aufmerksamkeit widmen sie dabei folgenden Details:

Die Normalleistung wollen die Gewerkschaften als eine Leistung verstanden wissen, die von jedem hinreichend geeigneten Arbeiter nach genügender Übung und ausreichender Einarbeitung ohne Gesundheitsschädigung auf die Dauer erreicht und erwartet werden kann, wenn er die richtigen verteil- und Erholungszeiten einhält. ²⁾ In den meisten Tarifverträgen jedoch haben die Gewerkschaften die Einschränkungen "genügend" und "ausreichend" nicht vereinbaren können. Stattdessen heißt es sehr oft bei "voller Übung und Einarbeitung".

Aus den Leistungsgradschätzen können wegen der Unmöglichkeit einer Quantifizierung der Effizienz aus Bewegungsgeschwindigkeit, Kraftanspannung und Wirksamkeit keine objektiven Werte abgeleitet werden. Da also jedes Leistungsgradschätzen subjektiv sei, gebe es auch keine absolute Kontrollmöglichkeit. Der Leistungsgrad solle deshalb grundsätzlich im Einzelfall der Verhandlung zwischen den Tarifvertragsparteien zugänglich sein.

1) Vgl. Herschel, Arbeitsrechtliche Konsequenzen aus den unterschiedlichen Genauigkeitsgraden bei der Datenerfassung in Arbeits- und Zeitstudien, in: Afa - Informationen, a.a.O. 1966, S. 176, Herschel leitet hier sogar aus § 56 Abs. 1 g BetrVerfG ein Mitbestimmungsrecht über den Geldfaktor ab.
H. Pornschlegel, Ein Beitrag zum Thema "arbeitswissenschaftlicher" Zeitakkord, in: Der Betriebsberater, a.a.O. 1965, S. 206 ff.
Hubert Stadler, Die Rechtsproblematik der Akkordbestimmung und ihre Bedeutung für den Betrieb, in: Der Betriebsberater, a.a.O. 1965, S. 1459 ff.

2) Vgl.: H. Pornschlegel, R. Birkwald, H. Wiesner, Menschliche Leistung und Arbeitsergebnis, 2. Aufl., 61n 1967, S. 39.

Die Erholungszeitregelung spielt bei jeder Entlohnungsform eine wesentliche Rolle. Ihr kommt beim Akkordlohn eine besonders hohe Bedeutung zu, weil in dem Falle, in dem keine Erholungszeit vorgegeben ist, jede Erholungspause zumindest scheinbar zu Lasten des Verdienstes geht. Deshalb fordern die Gewerkschaften neben der generellen tarifvertraglichen Festlegung eines Mindest-Erholungszuschlages, daß die arbeitsphysiologischen Erkenntnisse zunächst von den Tarifvertragsparteien auf ihre Anwendbarkeit in der Praxis beurteilt werden müßten. Die Gewerkschaften sind der Meinung, daß diese theoretischen Kenntnisse oft nur schwer in die Praxis umgesetzt werden könnten; daher bedürfe es der Prüfung, ob der theoretisch ermittelte Erholungszeitbedarf in jedem praktischen Einzelfall auch brauchbar und angemessen sei. Die daraus resultierenden Erkenntnisse sollen nebst der Erholungszeitermittlung in den Tarifvertrag aufgenommen bzw. im Einzelfall von den Tarifvertragsparteien angewandt werden.

Der Korrektur der Vorgabezeiten durch den Arbeitgeber aufgrund der "schleichenden" Rationalisierung sollte eine genaue im Tarifvertrag zu fordernde Fixierung der anzuwendenden Arbeitsmethode und der technischen und physischen Arbeitsbedingungen sowie der sonstigen Details der Zeitaufnahme vorausgegangen sein.

Für die sogenannten "unbeeinflussbaren Zeiten", worunter hier Tätigkeitszeiten verstanden werden, in denen das Lengergebnis nicht beeinflusst wird, verlangen die Gewerkschaften einen tarifvertraglich gesicherten Lohnaufschlag in der Höhe, um die der durchschnittliche effektive Leistungsgrad während der sonstigen Tätigkeitszeiten die Normalleistung überschreitet. In Manteltarifvertrags-Entwürfen hat die IG Metall folgende pauschale Zuschläge auf den Akkord-Richtsatz vorgeschlagen:

"Bei unbeeinflußbaren Zeiten

bis 100 % der Vorgabezeit	30 % Zuschlag,
" 75 % "	" 23 % "
" 50 % "	" 15 % "
unter 50 % "	" 8 % " 1)

Diese Zuschläge sollen die verhinderte Entfaltung der individuellen Leistung ausgleichen.

Bei Mehrstellenarbeit erwarten die Gewerkschaften grundsätzlich mehr Lohn als bei Einstellenarbeit, sei es durch Erhöhung des Akkordfichtsatzes aufgrund eines angenommenen höheren Arbeitswertes, sei es durch Erhöhung des Leistungsentgeltes aufgrund eines angenommenen höheren Leistungsgrades. Innerhalb des Bereiches Textil und Bekleidung z.B., wo Mehrstellenarbeit besonders häufig vorkommt, gibt es teilweise schon entsprechende tarifliche Regelungen. Im Industriezweig Chemie, Papier, Keramik hingegen, wo ebenfalls oft Mehrstellenarbeit zu finden ist, sind die Verhältnisse von Betrieb zu Betrieb weitaus heterogener; die Entlohnung der Mehrstellenarbeit wird hier von Fall zu Fall geregelt, wobei die Gewerkschaft ein tariflich gesichertes Mitspracherecht zumindest des Betriebsrates fordert. 2)

Systeme vorbestimmter Zeiten - zwar seit langem bekannt - sind erst in den letzten Jahren zu großer praktischer Bedeutung gelangt, und zwar insbesondere im Bereiche der IG Metall und dort wie - wenn überhaupt - auch in anderen Industriezweigen, insbesondere im Rahmen der Arbeitsgebiete, die bis dahin von der Zeitvorgabe und somit auch vom Leistungsanreiz weitgehend ausgeschlossen waren: bei der Einzelfertigung,

1) Vgl. o. Autor, Leistung und Lohn, "Unbeeinflußbare" Zeiten, Heft 3, Oktober 1960, Bergisch Gladbach S. 11.

2) Herbert Wiesner, Erfahrungen mit der Mehrstellenarbeit im Bereich der chemischen, keramischen und papiererzeugenden Industrie, in: Afa-Informationen, S. 18. J., 1960, S. 190.

den Instandhaltungs- und Reparatur-Arbeiten.¹⁾ Wie immer bei der Praktizierung neuer Lohnermittlungsverfahren so hinken die Tarifverträge bis auf ganz vereinzelte Ausnahmefälle²⁾ auch hier mit einer entsprechenden Regelung nach, obwohl die Gewerkschaften schon frühzeitig Tarifvertragsvorschläge und entsprechende Forderungen entwickelt haben, wie z.B.:

- * Zeitvorgaben nach Richtwerten dürfen nur auf Zeitaufnahmen an Arbeiten in dem dem geltenden Tarifvertrag bzw. der Betriebsvereinbarung unterworfenen Betrieb beruhen.
- * Die Gewerkschaft bzw. der Betriebsrat kann Kontrollzeitaufnahmen von jeder reklamierten nach Richtwerten ermittelten Vorgabezeit durchführen lassen.
- * Sämtliche zur Ermittlung der Richtwerte und der daraus entwickelten Vorgabezeiten erforderlichen Unterlagen und Aufzeichnungen müssen der Gewerkschaft oder dem Betriebsrat zugänglich sein.
- * Einzeln ausgewiesene Rüstzeiten und Zuschlagszeiten für persönliche Bedürfnisse, Erholungszeiten und Verteilzeiten müssen Bestandteil aller Vorgabezeiten sein.³⁾

Die Systeme vorbestimmter Zeiten auch tarifvertraglich in den Griff zu bekommen, ist neben der Sicherung leistungsgerechter Löhne für die Gewerkschaften auch von eminent großer organisationspolitischer Bedeutung: die von den Systemen vorbestimmter Zeiten betroffenen Arbeitnehmer sind überwiegend Handwerker, also jene Gruppe, von deren Einstellung zur Gewerkschaft das Ver-

-
- 1) Hans Kloten, Inflation der Leistungslohnsysteme? in: Arbeit und Leistung, Frechen 1960, S.129.
 - 2) Die IG Metall hat bis 1967 in zwei Zusatztarifverträgen Systeme vorbestimmter Zeiten vereinbart, und zwar mit der Fa. Robert Bosch GmbH nach MfL und mit der Fa. Olympia Werke AG nach „W“.
 - 3) o.Autor, Vorgabezeiten nach Richtwerten?, in: Afa-Informationen, a.a.O., 1962, Heft 11, S.2.

hältnis aller Arbeitnehmer zur Gewerkschaft am nachhaltigsten geprägt wird.

Überdies wäre es denkbar, das durch weitere Vervollkommnung der Systeme vorbestimmter Zeiten und der Atomisierung einzelner Handgriffe letztlich ein Verfahren entwickelt werden könnte, durch das nach Festlegung der Vorgabezeiten für die Details der Handgriffe kaum noch Diskussionsspielraum für die Zeitvorgaben ganzer Aufträge bliebe. Für die Gewerkschaften würde dies bedeuten: Nach der Tarifierung der Zeitvorgaben für die Details der einzelnen Handgriffe bliebe bei der Praktizierung im Betriebe kein nennenswerter Ermessensspielraum mehr; daraus würde resultieren: größte Betriebsnähe trotz genereller Tarifverträge.

Als Letztes sollen hier die gewerkschaftlichen Vorstellungen über eine Änderung der Funktion des Arbeitsstudienmannes bei der Vorgabezeitermittlung dargestellt werden. Die Aufgabe des Arbeitsstudienmannes solle sich lediglich auf die Ermittlung objektiv feststellbarer Daten unter Anwendung arbeitswissenschaftlich orientierter Methoden beschränken.

Die zu treffenden Beurteilungs- und Ermessensentscheidungen über Leistungsgrad, Verteilzeiten, Erholungszeiten, aber auch über die Auswahl des aufzunehmenden Arbeiters, die Festlegung der Arbeitsmethode und ähnliches müssen dann von anderer Seite getroffen werden, die hierfür eher zuständig sei als der Arbeitsstudienmann. Die Gewerkschaften schlagen dazu eine Kommission aus Betriebsleitung und Arbeitnehmervertretern vor.¹⁾ Eine entsprechende Vorschrift sei auch in den Tarifvertrag aufzunehmen.

Dies ist eine interessante und konstruktive Alternative

1) H. Pornschlegel, Datenermittlung im Arbeitsstudium - gewerkschafts- und tarifpolitische Konsequenzen, in: Afa-Informationen, a.a.O., 1966, S. 196 ff.

zu den vorher dargestellten gewerkschaftlichen Forderungen, die im Falle der Realisierung die Gewerkschaften in die Lage versetzen wird, weitgehend auf den konkreten Arbeitsvertrag Einfluß zu nehmen, entweder durch eigene Mitarbeit in den Kommissionen oder durch Schulung und Beratung der Kommissionsmitglieder.

Die Gewerkschaften versuchen also durch die Forderung nach Tarifierung und Mitarbeit bei der Regelung der Details des traditionellen Akkordlohnes den betrieblichen Erfordernissen entsprechen zu können. Darüber hinaus streben sie danach, die durch die technische Entwicklung neu entstandenen Probleme der Akkordentlohnung durch eine tarifvertraglich gesicherte Kontrollmöglichkeit lösen zu können. Ob und inwieweit es den Gewerkschaften allerdings gelingt, diese Maßnahmen durchzusetzen und durch sie die betrieblichen Vorgänge in ihrem Sinne mitzugestalten, hängt weitgehend von der Einstellung der Arbeitgeber zu diesen Fragen ab.

Die Stellungnahmen der Arbeitgeber lassen sich - *cum grano salis* - auf folgenden Nenner bringen:

Die Gewerkschaften wünschen

- 1) "die Legalisierung gewachsener Löhne aus 'davongelaufenen Akkorden' (und überhöhten Lohngruppen),
- 2) den machtpolitischen Ermessensentscheid an Stelle des objektiven Normenvollzugs." ¹⁾

Die einzelnen Forderungen der Gewerkschaften beurteilen sie wie folgt:

Die N o r m a l l e i s t u n g sei in des Wortes ureigenster Bedeutung die normale, d.h. am häufigsten vorkommende Leistung. Da man davon ausgehen könne, daß alle auftretenden Leistungsgrade in ihrer Häufigkeit einer Normalverteilung entsprechen, ist der häufigste

¹⁾ Herbert Maucher, Stellungnahme zu den "Arbeitsstudien" der IG Metall, a.a.O., S.83, derselbe: Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn, a.a.O., S.28 ff., S.37.

Wert zugleich auch der mittlere wert. Die Normalleistung sei wegen ihrer Häufigkeit auch dem "Vorstellungserlebnis" eines Zeitstudienfachmannes durchaus geläufig und könne treffsicher beurteilt werden. ¹⁾ Die von den Gewerkschaften geforderte Definition einer "Normalleistung" dagegen ziele auf eine untere Grenzleistung ab; die häufigste Leistung als normale Leistung werde zugunsten eines durch ausgesprochene Ermessensbegriffe wie "hinreichend, ausreichend und genügend" definierten Leistungsniveaus aufgegeben. Dies bedeute einwandfrei eine Begriffsinflation.

Was die Treffsicherheit für die Beurteilung einer Normalleistung betrifft, so sei grundsätzlich auf die Ausführungen zum Akkordlohn im zweiten Kapitel dieser Arbeit verwiesen; speziell zu diesem Argument sei noch vermerkt, daß eine normale Leistung sich von Tätigkeit zu Tätigkeit auf unterschiedliche Weise offenbart. Gleiche Tätigkeiten, die dazu noch nach der gleichen Methode ausgeführt werden, sind innerhalb des Wirkungsbereiches eines Zeitstudienmannes sicher nicht so häufig, als daß die einzelnen Leistungsgrade der Normalverteilung entsprechen würden.

Das Leistungsgradschätzen ist aus der Sicht der Arbeitgeber, sofern es nur nach arbeitswissenschaftlich begründeten Methoden von einer fachlich geeigneten Person vorgenommen wird, ein Normenvollzug, der für ein Verhandeln im Einzelfall keinen Raum lasse, da keine Ermessensentscheidungen getroffen werden. ²⁾

- 1) Herbert Maucher, Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn, a.a.O., S.29, und o.Autor, Die "Normalleistung" als Leistungsmaßstab, in: Leistung und Lohn, a.a.O., 1900, Heft 1, S. 9 ff.
- 2) Eichler, Tarifpraxis und Arbeitswissenschaft, Referat anlässlich der Einweihung des Institutes für angewandte Arbeitswissenschaft in Rodenkirchen, zitiert in: Afa - Informationen, a.a.O., 1904, S.19, und

Eugen Oberhoff, Arbeitsstudium und Lohnpolitik, in: Der Arbeitgeber, a.a.O., Nr.17/10, 1902, S.477.

Eine Kontrolle könne sich lediglich auf die Einhaltung der Normen beziehen, und das sei notfalls Aufgabe des Richters. Dieser Standpunkt wird unverändert seit Jahren von den Arbeitgeberern vertreten. Daraus darf man auch wohl schließen, daß die Gewerkschaften vorerst keine Chance haben werden, direkt, d.h. also nicht nur mittels des Betriebsrates, im Einzelfall Einfluß auf das Leistungsgradschätzen zu nehmen. Diese Einflußnahme läßt sich rechtlich, d.h. aus dem Gesetz, nicht erzwingen, allenfalls würde die Durchsetzung einer entsprechenden tarifvertraglichen Norm dazu verhelfen. Aber auch hier sind die Möglichkeiten begrenzt, da die Gewerkschaften dem geschlossenen Widerstand der Arbeitgeber nichts Gleichwertiges entgegenzusetzen haben: Kaum jemand würde für solch eine Norm, die sich in den Augen sicher der meisten der Betroffenen nur mittelbar, wenn überhaupt, auf die Lohnhöhe auswirken würde, in den Streik treten.

Hinsichtlich der Erholungszeitregelung befürworten auch die Arbeitgeberverbände eine generelle separate Ausweisung der entsprechenden Zuschläge, schon allein der Klarheit wegen, um Doppelberücksichtigungen zu vermeiden. Die Höhe eines Zeitzuschlages, auch für die Mindesterholung, lasse sich in Anbetracht der Mannigfaltigkeit der betrieblichen Wirklichkeit jedoch nicht generell festlegen. Im Gegensatz zur gewerkschaftlichen Auffassung müsse eine Erholungszeit lediglich insoweit gewährt werden, als die Ermüdung nicht durch Teilarbeitswechsel, durch sachliche und arbeitsabhängige persönliche Verteilzeiten, Wartezeiten etc. kompensiert würde. Es komme weniger auf die Erholungszeit als auf die Erholungsmöglichkeit an.¹⁾

Die weit unterschiedliche Beurteilung des Erholungszeitbedarfs zwischen Gewerkschaften und Arbeitgebern

1) Herbert Maucher, Stellungnahme zu den Arbeitsstudien der IG Metall, a.a.O., S.50, derselbe, Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn, a.a.O., S.30.

läßt vermuten, daß auch hinsichtlich der Höhe des Erholungszeitzuschlages die Gewerkschaften vorerst keinen weiteren Einfluß auf die Vorgabezeiten gewinnen werden, obwohl über das formale Vorgehen eine gewisse Einigkeit besteht. -

Auch die Arbeitgeberverbände sind bei einer notwendigen **Ä n d e r u n g d e r V o r g a b e z e i t e n** sehr darauf bedacht, alles zu vermeiden, was auch nur den Anschein einer Akkordschere haben könnte. Es ist selbstverständlich auch ihnen bekannt, daß viele betriebliche Schwierigkeiten, die bei der Änderung von Vorgabezeiten entstehen, durch lückenhafte Aufzeichnungen der entsprechenden Arbeitsvorgänge etc. hervorgerufen werden. Auch sie fordern deshalb neben einem vorausgegangenen gründlichen Arbeitsstudium zum Zwecke einer optimalen Arbeitsgestaltung entsprechende Aufschreibungen. Es muß jedoch bezweifelt werden, ob eine alle Details einbeziehende Arbeitsbeschreibung immer eine gerechte Lösung für alle Beteiligten gewährleistet: sofern sich nämlich neben

- * der Arbeitsmethode (d.i. der vorgeschriebene Arbeitsablauf),
- * den technischen und organisatorischen Gegebenheiten,
- * der Stückzahl des Arbeitsauftrages,
- * der Beschaffenheit des Materials etc.

auch die **A r b e i t s w e i s e** (das "Wie" des Tuns, das sich im Leistungsgrad ausdrückt) ¹⁾ geändert hat, wird man nachträglich die Steigerung der Ausbringung nicht mehr quantitativ den verursachenden Komponenten zuordnen können; m.a.W. es besteht leicht die Gefahr, daß Verbesserungen der Arbeitsweise, die der Arbeiter "erfunden" hat, und die entsprechende Verkürzung der

1) O. Autor, Änderung der Akkorde, Leistung und Lohn, Nr. 2, Bergisch Gladbach 1960, S. 4.

Ist-Zeit bei der Neufestsetzung der Vorgabezeiten ganz oder zum Teil auf irgendeine andere vom Betrieb durchgeführte Änderung zurückgeführt und somit ohne Vergütung an den "Erfinder" vom Betrieb genutzt wird.

Es ist klar, daß der betreffende Arbeiter nicht auf unbegrenzte Zeit Nutznießer seiner Verbesserung sein kann. Allerdings ist es bemerkenswert, daß seitens der Gewerkschaften bislang kaum ernstlich versucht wird, dieses Problem durch ein konsequent durchgeführtes Vorschlagswesen zu lösen, mit Hilfe dessen der Betrieb die "Rechte" auch an kleinsten Verbesserungsvorschlägen "aufkauft". Sicher würde das beiden Seiten nutzen. Eine solche Regelung könnte dann auch Inhalt des Tarifvertrages werden, wodurch ein wirksamer Schritt zur Sicherung einerseits der Rechte der Arbeitnehmer andererseits des Betriebsfriedens getan wäre, zumal versäumte Optimierungen der Arbeitsgestaltung häufig Anlaß der Akkordrevisionen sind.

Die Forderung nach einem Aufschlag für " u n b e - e i n f l u ß b a r e Z e i t e n " lehnen die Arbeitgeber grundsätzlich ab. Sie sehen die Ursache für diese Forderung in einer systematisch vorgenommenen Abwertung des Begriffes "Normalleistung"; für eine effektiv normale Leistung - wie sie in der Regel während der "unbeeinflussbaren Zeiten" verlangt werde - werde demzufolge schon mehr als der normale Lohn (=Akkordrichtsatz) gefordert. Sofern während der "unbeeinflussbaren Zeiten" mit einem über 100 % liegenden Leistungsgrad gearbeitet werden muß, stehe einer entsprechenden Entlohnung nichts entgegen.

Ähnlich verhalten sich die Arbeitgeber bei der Entlohnung der M e h r s t e l l e n a r b e i t . Der Übergang von einer Einstellen- zur Mehrstellentätigkeit sage grundsätzlich noch nichts über die Arbeitsanforderung und über den zu erbringenden Leistungsgrad aus. Man müsse vielmehr davon ausgehen, daß es sich um einen neuen Arbeitsplatz handle, dessen Dimensionen in jeder

Beziehung neu festgestellt werden müßten. Generelle Aufschläge seien mit einer leistungsgerechten (bzw. anforderungsgerechten) Entlohnung unvereinbar. -

An dieser Stelle ist es interessant zu prüfen, ob die von Euler und Stevens vorgeschlagene Methode der Leistungsentlohnung ¹⁾ imstande wäre, die Gewerkschaften näher an das Ziel einer betriebsnahen Tarifpolitik zu bringen. - Wenn das neue System auch manche Verbesserung bei der Ermittlung der Leistungslöhne im Betrieb bringen würde, so muß doch bezweifelt werden, ob es dadurch möglich wird, die betrieblichen Verhältnisse weitergehend durch Tarifvertrag zu regeln als ^{den} die bislang praktizierten Verfahren. Lediglich die letztlich wiederum nur von Fall zu Fall festzulegenden Tatbestände heißen anders; es sind dies die Lohnspanne und die Leistungsspanne, die Bewertung der Einflüsse, die Werkstoff und Werkmittel qualitativ und quantitativ auf die Sachleistung ausüben etc., und letztlich wird auch hier eine Veränderung der Gegebenheiten eine Revision der gesetzten Größen herbeiführen und selbst die Frage der Entlohnung bei Mehrstellenbedienung ist nicht a priori

1) Vgl.: Hans Euler und Hans Stevens, Vorschlag für eine neue Methode der Leistungsentlohnung, Düsseldorf 1962.

An den Vorschlägen von Euler / Stevens ist gegenüber dem Akkordlohn im wesentlichen folgendes neu:

Anstatt den menschlichen Leistungsgrad und die Normalleistung zu schätzen, wird eine - nach Euler / Stevens zuverlässiger feststellbare - Leistungsspanne festgelegt; diese Leistungsspanne berücksichtigt sowohl den Einfluß des Menschen als auch alle wichtigen sonstigen Einflüsse, die die Höhe der Sachleistung bestimmen.

Dem Anfangspunkt der Leistungsspanne wird die untere Lohngrenze, dem Endpunkt die obere Lohngrenze zugeordnet, für alle dazwischenliegenden Leistungsstufen ist ebenfalls ein bestimmter Lohn festgelegt.

Euler / Stevens sind der Meinung, daß die Sicherheit dieses Verfahrens in bezug auf einen angemessenen Leistungslohn größer sei.

zu lösen.

c) Prämienlohn

Der Prämienlohn wird von den Gewerkschaften meistens aus der Perspektive des Akkordlohnes gesehen. Das ergibt sich einerseits daraus, daß in vielen Fällen der Prämienlohn den Akkordlohn ablöst, andererseits daraus, daß zu einem Zeitpunkt, zu dem der Akkordlohn - für Jahrzehnte der einzige und nennenswerte Leistungslohn - endlich weitestgehend von den Gewerkschaften erforscht ist, der Prämienlohn als neue Leistungslohnart in weiten Bereichen verwandt wird. Man möchte möglichst nicht auf alle Grundsätze, die man beim Akkordlohn in zäher Arbeit hat durchsetzen können, beim Prämienlohn zugunsten einer Erweiterung des Spielraums der betrieblichen Lohnpolitik verzichten. Aus dieser gewerkschaftlichen Sicht und unter dem Druck, daß der Prämienlohn, gemessen an seiner Bedeutung in weiten Bereichen im Tarifvertrag nicht oder nicht ausreichend ¹⁾ berücksichtigt wird, ergeben sich auch zwangsläufig die Forderungen der Gewerkschaften zum Prämienlohn.

Sie sind vor allem darauf bedacht zu verhindern, daß in den Fällen, in denen sich die Alternative Akkordlohn und Mengenleistungsprämie stellt, die Mengenleistungsprämie den Vorzug erhält; denn dadurch werden "die in den Tarifverträgen festgelegten Vorschriften über die Ermittlung von Vorgabezeiten" umgangen, und der "Spielraum des Arbeitgebers in der Bemessung der Leistungsentlohnung" ²⁾ wird noch vergrößert.

Diese Feststellung entspricht in der Regel auch dann

1) Geschäftsbericht 1960 - 1961, IG Metall, S. 151.

2) Vgl.: P. Funke, Arbeitswissenschaft und Tarifvertrag, in: Arbeitswissenschaft, u.a.O., S. 158 ff.

der Wirklichkeit, wenn dem Unternehmer z.B. bei einem zu hohen Anteil unbeeinflussbarer Zeiten keine andere Wahl bleibt, als den Akkordlohn durch Prämienlohn abzulösen, sofern er überhaupt ein Leistungslohnsystem beibehalten will. Da der Arbeitnehmer einen geringeren Einfluß auf das Arbeitsergebnis hat, wird der angemessene Prämienlohn in den meisten Fällen niedriger sein als der vorher verdiente Akkordlohn. Der Arbeitgeber wird jedoch, und das ist sicher weitgehend von der Situation auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt abhängig, mit Rücksicht auf den Betriebsfrieden oft den Effektivlohn nicht auf den angemessenen Prämienlohn senken können; er wird vielmehr darauf eine mehr oder weniger hohe Zulage gewähren müssen, um das durch den Akkordlohn verdiente Lohnniveau ungefähr wieder zu erreichen.

Die gewerkschaftlichen Forderungen müssen davon ausgehen, daß die Betriebsparteien über die anzuwendende Lohnform entscheiden können, sofern der Tarifvertrag nichts anderes bestimmt.

Die Gewerkschaften versuchen deshalb durch die Forderung nach Tarifierung der folgenden Klausel von Anfang an über die Einführung des Prämienlohnes im Einzelfall mitzubestimmen: Entlohnungsformen, die der Tarifvertrag nicht vorsieht, müssen durch einen Zusatztarifvertrag zwischen den Tarifvertragsparteien für den jeweiligen Betrieb abgeschlossen werden. ¹⁾

Diese weitreichende Klausel sichert den Gewerkschaften selbstverständlich auch ein Mitgestaltungs- und Mitbestimmungsrecht bis in alle Einzelheiten des Prämienlohnes sowohl hinsichtlich der Leistungs- als auch hinsichtlich der Geldseite. Das ist um so wichtiger, als in einem größerräumigen Tarifvertrag detaillierte Normen über den Prämienlohn sich mit Rücksicht auf die Vielfalt

1) Geschäftsbericht 1962 - 1964, IG Metall, S.127.

seiner Gestaltungsmöglichkeit und -notwendigkeit in der Regel verbieten. Eine derartige Regelung ist bislang nur in wenigen Ausnahmefällen getroffen worden und wird sicher auch in Zukunft auf starken Widerstand der Arbeitgeberverbände stoßen. Ihre Ablehnung richtet sich zum einen gegen einen Zusatztarifvertrag als solchen (vgl. Abschnitt I, 3.) dieses Kapitels), zum andern gegen einen so starken Eingriff in das Direktionsrecht des Arbeitgebers.

Deshalb versuchen die Gewerkschaften, auch über weniger weitreichende Forderungen Einfluß auf die - systembedingt immer im einzelnen Betrieb vorzunehmende - Gestaltung des Prämienlohnes zu gewinnen.

So begegnet man vielfach der Forderung und in Einzelfällen auch schon tarifvertraglichen Vereinbarungen, daß auf den Prämienlohn sinngemäß die Tarifvertragsvorschriften über den Akkordlohn anzuwenden wären. Damit ist konkret im wesentlichen gemeint, daß

- * eine normale Leistungshergabe durch eingehende Arbeits- oder Zeitstudien ermittelt werde,
- * für diese normale Leistungshergabe der Akkordrichtsatz zu zahlen sei,
- * für darüber hinausgehende Leistungen Proportionalität zwischen zusätzlicher Leistung und Prämie herrschen solle,
- * die Erholungszeit ausreichend berücksichtigt sei und
- * die Bestimmungen über Akkordberichtigung, -reklamation und -kündigung entsprechend angewendet werden. ¹⁾

Es wird jedoch immer der betrieblichen Entscheidung vorbehalten bleiben müssen, wie die Akkordbestimmungen sinnvoll auf den Prämienlohn übertragen werden können.

¹⁾ Vgl.: Entwurf eines Tarifvertrages der IG Metall, Rahmenbestimmungen über Prämienvereinbarungen vom 11. 1. 1967.

So wird es z.B. in den wenigsten Fällen sinnvoll sein, die Prämie proportional zur Leistung zu steigern. Gerade die über- oder unterproportionale Steigerung der Prämie ist, wie auch immer wieder in der Kritik der Arbeitgeber betont wird, Wesensmerkmal des Prämienlohnes. Außerdem gebe es keinen ersichtlichen Grund, für eine normale Leistungshergabe den Akkordrichtsatz zu verlangen: Während durch den Akkordlohn das gesamte Leistungsvermögen über die gesamte Arbeitszeit hin angereizt wird, wenn man einmal von den unbeeinflussbaren Zeiten absieht, so wird durch den Prämienlohn in der Regel nur eine Leistungsart und die oft bei weitem nicht während der ganzen Arbeitszeit angesprochen. Die erwartete Leistungshergabe sei also viel weniger verdichtet als beim Akkordlohn und deshalb sei auch für eine "Normalleistung" beim Prämienlohn ein Grundlohn in Höhe des Akkordrichtsatzes nicht gerechtfertigt.

Aber selbst wenn die tarifvertraglich vereinbarten Grundsätze über die Akkordentlohnung im großen und ganzen auf den Prämienlohn übertragen werden könnten, so wäre der Prämienlohn mit der oben skizzierten Klausel allein bei weitem noch nicht hinreichend bestimmt. Der betrieblichen Vereinbarung bleiben dann immer noch erhebliche Regelungstatbestände überlassen wie z.B.

die Bezugsgrößen,
 der prämienpflichtige Einflußbereich,
 die Prämien Spannweite,
 der Berechnungszeitraum und
 der am Prämienlohn beteiligte Personenkreis,
 sowie die Höhe der Anteile der einzelnen Gruppen.

Dazu können in größerräumigen Tarifverträgen naturgemäß nur allgemeine Vereinbarungen getroffen werden, wie z.B. die IG Metall sie für Tarifabschlüsse ihren untergeordneten Stellen empfiehlt:

- * "Die Prämie darf nur auf innerbetriebliche Faktoren bezogen werden."
- * "Jede Bezugsgröße muß durch den Arbeitnehmer beeinflusst werden können."
- * "Das Leistungsmaß für die einzelnen Bestimmungsgrößen der Prämie kann auf Grund theoretischer Überlegungen und praktischer Daten im Verhandlungswege bestimmt werden."
- * "Der Streubereich der technisch zu erreichenden Leistung muß so gewählt werden, daß auch der obere vorgegebene Grenzwert tatsächlich erreichbar ist." ¹⁾

Die Vielfalt der Empfehlungen und Forderungen, die trotz ihrer Detailliertheit mit Rücksicht auf die mannigfachen Anwendungs- und Kombinationsmöglichkeiten des Prämienlohnes allgemein gehalten sein müssen, sind eine eindrucksvolle Demonstration der Schwierigkeiten, denen die Gewerkschaften bei ihren Versuchen und Forderungen nach einer Einflußnahme auf die betriebliche Anwendung des Prämienlohnes gegenüberstehen. Unter diesem Aspekt müssen auch Hinweise der Gewerkschaft gesehen werden, mit denen sie dem Betriebsrat wegen der Unmöglichkeit einfacher, allgemeingültiger und leicht verständlicher Rezepte über die Vereinbarung von Prämienlöhnen nachdrücklich empfiehlt, "über alle Einzelheiten (des Prämienlohnes) unter Hinzuziehung seiner Gewerkschaft mit dem Arbeitgeber zu verhandeln." ²⁾

Diese Aufforderung hat aber sicher auch noch einen anderen Hintergrund: Im Gegensatz zum Akkordlohn geht gem. § 56 Abs. 1 h BetrVerfG das Mitbestimmungsrecht beim Prämienlohn nach wiederholter BAG-Rechtsprechung ³⁾

1) Geschäftsbericht 1960-1961, IG Metall, S.155.

2) O.Autor, Hinweise für den Betriebsrat zum Prämienlohn, in: Afa-Informationen, a.a.O., 1962, Heft 10, S.5.

3) BAG-Urteil vom 22.11.1963, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1964, S.306, und
BAG-Urteil vom 18.3.1964, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1964, S.805.

bis in alle Details der hier aufgezeigten Regelungstatoestände, sofern tarifliche Bestimmungen dies nicht verhindern. Die Ursache dafür liegt in der Tatsache, daß es für den Prämienlohn keine umfassenden Entlohnungsgrundsätze und -methoden gibt, wie beim Akkordlohn, deren Praktikabilität zwar umstritten ist, die aber immerhin eine Richtschnur für das Vorgehen im Einzelfall geben. Sofern also der Betriebsrat ausreichend qualifiziert (oder zu wenig selbstkritisch) ist, könnte er bei den gegenwärtigen Gegebenheiten, wo meistens weder gesetzliche oder tarifliche Regelungen über den Prämienlohn bestehen, noch tarifliche Regelungen üblich sind (§§ 56, Abs.1, 59 BetrVerfG), selbst ohne Hinzuziehen der Gewerkschaften mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen über Prämienlohn abschließen. Es besteht also auch unter diesem Aspekt eine große Gefahr für die Gewerkschaften, mit weiterer Verbreitung der Prämienlöhne, und diese Tendenz ist sehr wahrscheinlich, weiteres Terrain bei der Gestaltung der effektiven Arbeitsbedingungen zu verlieren.

Andererseits bietet die Notwendigkeit, den Prämienlohn in allen seinen Details nur im Betrieb abschließen zu können, den Gewerkschaften die Chance, nun Kontakt mit dem "Mahn im Betrieb" zu bekommen, sofern es gelingt, die Arbeitgeber dazu zu gewinnen, die Prämienlöhne mit den Gewerkschaften zu vereinbaren.

Die Arbeitgeber ihrerseits weisen darauf hin, daß die Wahl des Entlohnungssystems allein "im Sinne der optimalen Lösung hinsichtlich Leistungsgerechtigkeit und Wirtschaftlichkeit zu treffen" ¹⁾ sei. Häufig jedoch sei festzustellen, daß die Akkordentlohnung umgangen werde, um mit Hilfe gerade der noch unsicheren Leistungsmaßstäbe des Prämienlohnes und seiner methodischen und arbeitsrechtlichen Ungeklärtheiten unter dem Deckmantel der Technisierung und Mechanisierung Lohn- und Sozialpolitik treiben zu können. ²⁾

1) Herbert Maucher, Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn, a.a.O., S. 50.

2) Ebenda, a.a.O.

5) Tarifvertragliche Lohnsicherung

a) Lohnsicherung bei Beschäftigungsrückgang

Das Bedürfnis nach sozialer Sicherheit ist eines der Grundbedürfnisse des Arbeitnehmers, das durch die Wirtschaftsentwicklung in den Jahren 1966/67 wieder besonders aktualisiert worden ist. Zusammen mit der Eigentumsbildung ist die Sicherung des laufenden Arbeitseinkommens das bedeutendste Mittel,¹⁾ die soziale Sicherheit zu gewährleisten. Es hieße allerdings die einzelwirtschaftlichen Möglichkeiten und somit erst recht die des Tarifvertrages überschätzen, wenn man aus ihnen allein eine Sicherung des Lohnes auch bei Beschäftigungsrückgang begründen wollte. Dieser Meinung sind auch die Gewerkschaften, die in der Präambel des Grundsatzprogramms vom November 1963 einerseits darauf hinweisen, daß der legitime Anspruch des Arbeitnehmers auf soziale Sicherheit nur durch die solidarische Verantwortung der Gesellschaft erfüllt werden könne. Andererseits aber stellen sie auch fest, daß die Lohn- und Tarifpolitik, um sozial wirksam zu sein, zwar einer entsprechend orientierten Wirtschafts- und Sozialpolitik bedürfe, daß trotz dieser Erkenntnis die eigenen tarifpolitischen Möglichkeiten aber nicht unterschätzt werden dürfen.²⁾ Es kann sich hier also nur um eine tarifvertragliche Lohnsicherung in sinnvoller Ergänzung gesamtwirtschaftlicher und sozialpolitischer Maßnahmen handeln.

Es ist z.B. denkbar, daß durch gezielte wirtschaftspolitische Maßnahmen das Gesamt-Beschäftigungs-Niveau bei

1) Erich Arndt, Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik, a.a.O., S. 100.

2) Hans Pornschlegel, Sicherung des sozialen Besitzstandes bei technischem Fortschritt in Deutschland, in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA, a.a.O., S.255.

einem allgemeinen, wenn auch in den einzelnen Branchen unterschiedlichen Konjunkturrückgang nur geringfügig sinkt, die Lohnneinbußen vieler Arbeitnehmer jedoch beträchtlich sind, und zwar aus Gründen, die wohl mittelbar, aber nicht zwingend aus der Rezession herrühren. Das heißt konkret: es werden z.B. Kürzungen der übertariflichen Lohnanteile vorgenommen oder ältere Arbeitnehmer entlassen in Unternehmen, die von dem Rückgang kaum betroffen sind, aber darin einen willkommenen Vorwand für ihre Maßnahmen sehen. Aufgabe des Tarifvertrages kann es nur sein, die für die Arbeitnehmer oft recht unangenehmen Begleiterscheinungen einer Krise zu mildern, die durch globale Maßnahmen nicht zu erfassen sind.

Diese Funktion sollten auch alle die bisher dargestellten Maßnahmen und Forderungen der Gewerkschaften zur Einengung des betrieblichen Spielraumes der Lohnpolitik ausüben, es sei hier nur an die Maßnahmen zur

Verkleinerung der Geltungsbereiche der Tarifverträge,
 Tarifierung der Details der Grundlohnfindung und der Lohnformen sowie der übertariflichen Leistungen überhaupt und
 Ablösung der Betriebsvereinbarungen durch Zusatztarifverträge

erinnert. Je exakter die Tarifvertragsbestimmungen die Bedingungen des einzelnen Arbeitsplatzes erfassen, um so mehr ist der Lohn zwangsläufig in Krisenzeiten gesichert, sofern der Arbeitsplatz erhalten bleibt. Sicher ist aber eine derartige Verminderung der Elastizität der Löhne nach unten nicht ohne Einfluß auf die Erhaltung der Arbeitsplätze und den Fortbestand krisen anfälliger Unternehmen. Die Gewerkschaften teilen diese Ansicht nicht. ¹⁾

1) Dieser Punkt wird im vierten Kapitel eingehend besprochen.

Neben den genannten Tarifbestimmungen bereiten die Gewerkschaften auch solche Forderungen vor, die speziell auf die Lohnsicherung bei Beschäftigungsrückgang im oben dargelegten Sinn abstellen. Hierher gehören hauptsächlich die folgenden Pläne:

T a r i f f l i c h e L o h n g a r a n t i e für einen längeren Zeitraum. Darunter fallen Tarifvereinbarungen, deren Lohnsätze sich nicht auf einen Stunden- oder Wochenlohn, sondern mindestens auf einen Monats- bis maximal einen Jahreslohn beziehen. Dadurch soll eine gewisse Stabilisierung der Beschäftigung über kürzere Beschäftigungs-Schwankungen hinweg erreicht werden.

Zur S i c h e r u n g d e r L e i s t u n g s - l ö h n e und zur Vermeidung der Kürzung von Zeitvorgaben bei allgemeinem Beschäftigungsdruck schlagen die Gewerkschaften vor, auf die über einen längeren Zeitraum hinweg bezogenen Durchschnittsverdienste bei derartigen Vereinbarungen Bezug zu nehmen.

E i n e r w e i t e r t e r K ü n d i g u n g s - s c h u t z wird ebenfalls als Maßnahme zur Verringerung des Risikos des Arbeitnehmers bei Beschäftigungsschwankungen vorgeschlagen. Dazu gehört neben einer allgemeinen Verlängerung der Kündigungsfrist, die Einführung sogenannter Senioritätsrechte, d.h. die Entlassungen, Wiedereinstellungen, Versetzungen in andere Betriebsabteilungen usw. erfolgen so, daß mit zunehmender Dauer der Betriebszugehörigkeit die Arbeitnehmer geringere Risiken zu tragen haben.

Sofern trotz aller vorhergehenden Maßnahmen Arbeitnehmer aufgrund der konjunkturellen oder strukturellen Entwicklung entlassen werden müssen, werden **A b f i n d u n g s z a h l u n g e n** für sie vorgeschlagen.

Zur Einführung und Anwendung, möglichst aber schon zur Verhütung der Notwendigkeit der oben geschilderten Maßnahmen, fordern die Gewerkschaften eine tarifvertragliche Regelung über eine rechtzeitige und vollständige K o n s u l t a t i o n z w i s c h e n d e n b e i d e n T a r i f v e r t r a g s p a r t e i e n.¹⁾

Die hier geschilderten gewerkschaftlichen Pläne tarifvertraglicher Beiträge zur Sicherung des Lohnes bei Beschäftigungsrückgang stehen erst im Anfangsstadium der Diskussion und sind bislang - nicht zuletzt sicher in Anbetracht der über lange Zeit guten Beschäftigungslage - noch nicht mit größerem Nachdruck gefordert worden. Es liegen deshalb auch noch keine eingehenden Stellungnahmen der Arbeitgeberverbände vor.

b) Lohnsicherung bei technischem Fortschritt

Bereits in früheren Abschnitten dieser Arbeit wurden die Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten geschildert. Es waren dies

- * eine Verminderung der herkömmlichen Arbeitsanforderungen im Durchschnitt aller vom technischen Fortschritt erfaßten Arbeitsplätze,
- * eine tendenzielle Entwicklung vom Akkordlohn über den Prämienlohn zum Zeitlohn und
- * eine Verringerung der Zahl der Arbeitsplätze bei gleichbleibender Produktion.

Bei den hier anzustellenden Betrachtungen ist es gleich-

1) Hans Pornschlegel, Sicherung des sozialen Besitzstandes, a.a.O., S.261.

Hier wie auch im folgenden wird häufig auf Pornschlegel Bezug genommen. P. dürfte derzeit im Bereich der Gewerkschaften einer der besten Kenner des Arbeitsstudiums sein, und seine Analysen und Ausarbeitungen waren vielfach richtungweisend für viele Gewerkschaften. In diesem Sinne darf man P. als Gewerkschaftssprecher ansehen.

gültig, ob diese mit dem technischen Fortschritt verbundenen Begleiterscheinungen erst von einer bestimmten Mechanisierungsstufe an auftreten oder vom Anfang der Mechanisierung an und dann mehr oder weniger kontinuierlich fortschreiten. Daraus beantwortet sich höchstens die Frage nach der quantitativen Bedeutung dieser Entwicklungen im Zeitablauf, oder es ergibt sich das Problem der betrieblichen Lohnrelationen bei Betriebsabteilungen mit unterschiedlichem Mechanisierungsgrad. Die Notwendigkeit der Lohnsicherung ergibt sich für die Gewerkschaften, wenn immer der technische Fortschritt die bisherigen Kriterien der Tätigkeiten, die die tariflichen Grundlagen der Entlohnung bildeten, durch andere ablöst bzw. Arbeitskräfte durch Maschinen - über die ganze Volkswirtschaft gesehen - substituiert, und zwar wird eine Lohnsicherung um so wichtiger, je schneller - ceteris paribus - sich der technische Fortschritt vollzieht.

Diese grundsätzlichen Feststellungen sind notwendig, weil die Untersuchungen über Auswirkungen des technischen Fortschritts auf die Arbeitsbedingungen und Verdienstmöglichkeiten oft zu unterschiedlichen Ergebnissen gelangen, und zwar in der Regel deshalb, weil die Untersuchungen - wenn auch unausgesprochen - unterschiedliche Objekte analysieren. Es wird von Löhnen gesprochen, ohne daß man sich auf Tarif- oder Effektivlöhne festlegt, es werden Schlüsse über den technischen Fortschritt gezogen, wenn man nicht die Gesamtentwicklung, sondern nur das Fortschreiten der Mechanisierung um einige Stufen untersucht, und es wird über Auswirkungen auf die Beschäftigung berichtet, ohne daß man alle Freisetzungseffekte berücksichtigt oder die Entwicklung aller Wirtschaftszweige einbezogen hätte.

Trotz mancher Untersuchung, die zu anderen Ergebnissen gelangt, ist anzunehmen, daß die oben angegebenen Entwicklungen der Realität am nächsten kommen. Dies ist auch durch Autoritäten auf diesem Gebiet oft genug belegt

worden, so daß auf eine entsprechende Beweisführung hier verzichtet werden kann.¹⁾

Zuerst sollen die gewerkschaftlichen Bestrebungen zur Sicherung des Grundlohnes dargestellt werden:

Mit zunehmender Mechanisierung bis zur Automation sinken zunächst die Belastungen durch Umgebungseinflüsse, die physischen Anforderungen, nach und nach auch die Anforderungen an Geschicklichkeit und schließlich selbst die erforderliche Erfahrung und Ausbildung, evtl. sogar die Verantwortung. Viele Anforderungen tendieren bei Voll-Automation gegen Null.

Bei einer kleinen Zahl von Arbeitsplätzen gibt es, abgesehen von den Übergangsschwierigkeiten, gegenläufige Entwicklungen: Die Verringerung der erforderlichen Aufmerksamkeit am einzelnen Arbeitsplatz wird oft durch die Vergrößerung der Arbeitsbereiche kompensiert; dadurch können im Einzelfall zusätzliche Qualifikationen erforderlich werden. Höhere Anforderungen und Kenntnisse werden auch von den Bedienungsleuten an den Hauptsteuerpulten und von einem Teil des Instandhaltungs- und Reparaturpersonals verlangt.

Insgesamt jedoch gibt es weitaus mehr Arbeitsplätze mit sinkender Qualifikationsanforderung als mit steigender.²⁾

1) Vgl. z.B.: Erich Kosiol, Leistungsgerechte Entlohnung, a.a.O., S.67 ff.

Hans Floretta, Lohn bei Arbeitsplatzwechsel auf Grund technischer Veränderungen, a.a.O., S.61 ff.

James R. Bright, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, a.a.O., S.133 ff.

Hans K. Weng, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland, a.a.O., S.174 ff.

Günther Friedrichs, Technischer Fortschritt und Beschäftigung in Deutschland, a.a.O., S.80 ff.

2) Vgl. auch: James R. Bright, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, a.a.O., S.138 f.

Da der tarifliche Grundlohn sich fast ausschließlich auf die Qualifikation allein oder auf die Qualifikation und alle anderen geistigen und die physischen Anforderungen bezieht, werden ihm mit steigender Mechanisierung die tariflichen Bezugsgrundlagen entzogen. Auf daraus resultierenden Lohnsenkungen auch unter die früheren Tariflöhne ist in aller Regel aus dem Tarifvertrag kein Recht auf Lohnsicherung abzuleiten. Nach rechtzeitiger Ankündigung der Veränderung des Arbeitsplatzes und des Verdienstes - hierfür ist im allgemeinen die gesetzliche bzw. tarifliche Kündigungsfrist maßgeblich - kann vom ersten Tage an der entsprechend gesenkte Lohn gezahlt werden.

Auch das Mitbestimmungsrecht kann den betroffenen Arbeitnehmer nicht vor einer Lohnsenkung schützen: Zwar steht dem Wirtschaftsausschuß gem. § 67 Abs. 3 a BetrVerfG ein Anspruch auf Information zu, jedoch wird man kaum aus § 72 Abs. 1 e BetrVerfG ein Mitbestimmungsrecht begründen können, weil die jeweiligen Maßnahmen dem technischen Fortschritt entsprechen, ebenso nicht aus § 63 in Verbindung mit § 61 Abs. 3 BetrVerfG, sofern man überhaupt von Versetzung sprechen kann und diese Versetzung nicht vom Arbeitgeber aus Privilegierungs- und Benachteiligungsmotiven verfügt wird.

Die Gewerkschaften versuchen aufgrund dieser Unsicherheit, tarifvertraglich abgesicherte Stabilisatoren in die Systeme der Grundlohnfindung einzubauen. In Einzelfällen ist das bereits gelungen, dadurch, daß man die Einstufungen der Arbeitsplätze für die Laufdauer der Tarifverträge fixierte oder Änderungen von der Zustimmung der Tarifvertragsparteien abhängig machte. ¹⁾

1) Vgl. z.B.: Mantel-Tarifvertrag für das Grafische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 18.1.1961, Ziff.8, des Allgemeinen Spartenannahms und Lohntarifvertrag zwischen der British American Tobacco Co GmbH und der Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten vom 17.12.1962, § 5.

In diese Kategorie gehört auch die Forderung nach Tarifierung eines Übergangsgeldes bei Herunterstufung von Arbeitsplätzen mit der Zielsetzung, die Auswirkung auf den Lohn hinauszuschieben. Darüber hinaus streben die Gewerkschaften noch ein ganzes Bündel tarifvertraglich abzusichernder Maßnahmen an, um im Falle der Verminderung der herkömmlichen Anforderungsarten oder ihrer Intensitäten den betrieblichen Spielraum für Lohnsenkungen möglichst weit einzuengen:

Zunächst wird eine Tarifierung der mit zunehmender Mechanisierung an vielen Arbeitsplätzen sich verstärkenden psychischen und nervlichen Anforderungen mit entsprechender Gewichtung verlangt. Auf diese Weise sei erst sichergestellt, daß mittels der Arbeitsbewertung die tatsächlichen Arbeitswerte an modernen Arbeitsplätzen ermittelt würden; es werde sich dann auch zeigen, daß die Anforderungen an vielen Arbeitsplätzen sich nur scheinbar verringern. Die Stellungnahme der Arbeitgeber zu dieser Forderung ist bekannt.¹⁾ Sie bezieht sich im wesentlichen auf die nur mangelhaft vorzunehmende Quantifizierung psychischer und nervlicher Beanspruchungen.

Eine weitere gewerkschaftliche Forderung zur Sicherung des Lohnes bei technischem Fortschritt ist die Tarifierung gewisser Senioritätsrechte.²⁾ Zur Zeit beziehen sich Senioritätsrechte, die in Tarifverträgen vereinbart wurden, auf die Höhe der Abfindung und die Länge der Kündigungsfrist bei endgültiger Entlassung bzw. bei einer Änderungskündigung und auf einen Anspruch auf Wiedereinstellung falls nach einer Entlassung Arbeitnehmer für den gleichen Beruf wieder eingestellt wer-

1) Vgl. Abschnitt über: Tarifierung der Einzelheiten der Grundlohnfindung.

2) Vgl. auch S.248 dieser Arbeit.

den. ¹⁾

Es wäre nur logisch und somit auch denkbar, daß auch bei abnehmenden Arbeitswerten infolge technischen Fortschritts Senioritätsrechte in der Weise geltend gemacht werden, daß die verbleibenden Arbeitsplätze mit hohen Arbeitswerten, sofern überhaupt ein entsprechendes Potential aus den eigenen Reihen geschöpft werden kann, je nach Dauer der Betriebszugehörigkeit an die betroffenen Arbeitnehmer vergeben werden. ²⁾ Dazu müssen in der Regel die zwar befähigten, aber noch nicht ausreichend ausgebildeten Arbeitnehmer durch Umschulungsprogramme

- 1) Vgl.: Rationalisierungsabkommen für die Beschäftigten der Hamburger Ölmühlenindustrie vom 30.6.1960. Arbeitsplatz-Sicherungsabkommen für alle Arbeitnehmer der Hamburger Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitenden Industrie v. 30.9.1966, in der Fassung vom 29.9.1967, § 4. Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Oldenburg, gültig ab 1.1.1965, und Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Werften, gültig ab 1.8.1965.
- 2) Ansätze dazu enthält z.B. der Lohnrahmentarifvertrag für die gewerbl. Arbeitnehmer der Metallindustrie im Unterwesergebiet vom 6.1.1966. Dort heißt es in der Protokollnotiz Ziff.2, Buchst. c: "Bei Arbeitnehmern, die wenigstens 10 Jahre ununterbrochen im gleichen Betrieb als gelernte Arbeitnehmer entlohnt wurden, ist bei der Einstufung nach § 4 der Lohngruppenschlüssel 100 % anzuwenden." Ähnlich der "Ergänzungsvertrag v. 24.8.1966 zum Manteltarifvertrag für die Arbeitnehmer der Zementindustrie Nordwestdeutschlands v. 25.3.1965": "Für Arbeitnehmer, die nach mindestens 20jähr. ununterbrochener Betriebszugehörigkeit das 55.Lebensjahr vollendet haben und unverschuldet an einen anderen Arbeitsplatz mit geringeren Anforderungen umgesetzt werden, ist der jeweilige Tarifstundenlohn der zuletzt innegehabten Tariflohngruppe gewährleistet." Fast gleichlautende Bestimmungen enthalten die Tarifverträge: Rationalisierungsabkommen für die Beschäftigten der Hamburger Ölmühlenindustrie v. 30.6.1960 in der Fassung v. 16.10.1967. Dieser Tarifvertrag bestimmt außerdem, daß nach 25jähriger Betriebszugehörigkeit u.Vollendung des 55.Lebensjahres eine orientliche Kündigung aus Rationalisierungsgründen möglichst nicht erfolgen soll (Ziff.II,1) Arbeitsplatz-Sicherungsabkommen für alle Arbeitnehmer, der Hamburger Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitenden Industrie vom 30.9.1966 in der Fassung vom 29.9.1967.

auf die zukünftigen Aufgaben vorbereitet werden. Diese Umschulungen, so fordern die Gewerkschaften, sind vom Betrieb durchzuführen und zu finanzieren.

Die bis hierhin geschilderten Vorstellungen der Gewerkschaften zur Lohnsicherung bei Verminderung der Arbeitswerte stellen auf eine Vervollständigung der derzeitigen Methoden des Arbeitsstudiums ab oder gehen zumindest von der Beibehaltung dieses Systems zur Ermittlung der Bezugswerte für den Grundlohn aus.

Mit weiterer Verbreitung der Automation werden die verbleibenden Arbeitsanforderungen auch unter Einbeziehung der psychischen und nervlichen Belastungen in den meisten Fällen, nachdem die Anfangsschwierigkeiten überwunden sind, nicht mehr ausreichen, um als Basis für die Ermittlung des Grundlohnes dienen zu können. Deshalb zielen die Gewerkschaften langfristig auf eine andere Basis für den Grundlohn ab, in der die "sozialpolitische Funktion des Lohnes" zunehmend mehr Gewicht erhalten soll. Daraus resultiere die Fixierung eines langfristigen, möglichst Jahres-Mindestlohnes für alle Arbeiter, auf dem dann ein variabler Lohnanteil aufgebaut sei, dessen Differenzierung sich nach Verantwortungs- und Anforderungskriterien bestimme, die sich an hochmechanisierten Arbeitsplätzen ergeben.¹⁾ Auf- oder Abgruppierungen sollen dann nur noch im Bereich des variablen Lohnanteils erfolgen können. Nach einer entsprechenden Tarifierung müsse es dann wesentliches Ziel der Tarifpolitik sein, den fixen Lohnanteil gegenüber dem variablen Lohnanteil zu erhöhen.

Ein derartig festgelegter Grundlohn würde unter ent-

1) Hans Mayr, Tarifpolitik bei technischem Fortschritt, in: Automation, Risiko und Chance. Hrsg. Günther Friedrichs, Frankfurt/M. 1965, S.952.

sprechenden Gegebenheiten die betrieblichen Möglichkeiten, den Lohn bei Verminderung der Arbeitsanforderungen zu senken, wirksam einengen. Jedoch ist diese Methode noch nicht zum allgemeinen Gedankengut geworden, insbesondere nicht bei den Arbeitgebern, die im allgemeinen gern bei den Methoden des Arbeitsstudiums bleiben und ein Abweichen davon in der Regel als einen Schritt zum betrieblichen Lohnaushandeln und zum Hineintragen der Lohnpolitik und -auseinandersetzungen in den Betrieb betrachten. ¹⁾

Das Denken in den oben angegebenen Kategorien dürfte - zumindest vorerst - auch anderen als den Arbeitgebern schwerfallen. Man wird in der weitaus größten Zahl der Fälle davon ausgehen müssen, daß man in den verschiedenen Betriebsabteilungen auf unterschiedlichen technischen Niveaus arbeitet. Um eine möglichst viele Arbeiter zufriedenstellende Lohnstruktur und auch halbwegs rationale Lohnbegründung zu haben, müssen die Grundlöhne möglichst alle nach der gleichen Methode ermittelt werden. Es ist jedoch fraglich, ob die auf oben angegebene Weise errechneten Grundlöhne untereinander der Forderung nach einer relativen Anforderungsgerechtigkeit ausreichend nachkommen. Dieses muß bezweifelt werden, da die Arbeiter an den weniger stark mechanisierten Arbeitsplätzen kaum bereit sein werden, für ein geringes Mehr an Entgelt - der variable Lohnanteil soll immer kleiner werden - erheblich höhere Anforderungen und mehr Verantwortung auf sich zu nehmen. Es wäre immerhin denkbar, daß diese Arbeiter die sozialpolitische Funktion des Lohnes noch nicht als die wesentlichste sehen. Dann wäre der Arbeitgeber gezwungen, die alten Relationen durch übertarifliche Zulagen - wenn auch auf einem höheren Niveau - wiederherzustellen; bei einer weiteren Mechanisierung

1) Wilhelm Braun, Arbeitsstudium und betriebliche Lohndifferenzierung, in: Der Arbeitgeber, Köln 1961, S.425.

dieser Arbeitsplätze ständen Arbeitnehmer und Gewerkschaften vor dem gleichen Dilemma wie oben angegeben.

Zusammenfassend läßt sich also sagen: ein sozialpolitisch begründeter Lohn läßt sich bei einem sehr hohen Mechanisierungsgrad, der außerdem zumindest innerhalb des einzelnen Betriebes weitgehend homogen sein muß, verwirklichen. Bis dahin wird eine solche Lohnbegründung kaum den gewünschten Erfolg im Hinblick auf eine Lohnsicherung bei technischem Fortschritt haben.

Diese Behauptung wird gestützt durch die Beobachtung, daß sich gerade in einer Reihe von Branchen, wo der Arbeitskostenanteil sehr gering ist, die Tendenz zu einer Entlohnung abzeichnet, "die zwar ursprünglich von der ausgeübten Funktion ausgeht, die aber zur Sicherung des sozialen Besitzstandes die Differenz zwischen funktionsorientiertem Lohn und tatsächlichem Lohn aus sozialen Überlegungen ausgleicht, vor allem durch die Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit."¹⁾ Als teilweise Überwindung der Schwierigkeiten bei der Grundlohnfindung für mehrere unterschiedliche technische Niveaus könne man die Versuche deuten, einen Lohn zu finden, dessen Höhe sich teils aus der Strukturierung des jeweiligen Teilarbeitsmarktes und teils aus der betriebswirtschaftlichen Bedeutung der Position ergebe. Zwar können diese betrieblichen Versuche, insbesondere wegen der ausdrücklichen Berücksichtigung der Arbeitsmarktkomponente, nicht Modell für eine tarifliche Regelung sein. Jedoch unterstützen die Gewerkschaften eine Rückorientierung der Entlohnung auf sozialökonomische Merkmale, weil diese Tendenzen die oft nur "pseudorational" begründeten Lohndifferenzierungen zurückdrängten und die Entlohnung

1) Hans Pornschlegel, Tarifpolitik und technischer Fortschritt in der Bundesrepublik, in: Automation, Risiko und Chance, Hrsg. Günther Friedrichs, Frankfurt/M. 1965, S. 1003.

somit wieder näheren Bezug zur tatsächlichen sozialen und ökonomischen Stellung einer Aufgabe in einem Arbeitsprozess erhalten würde. ¹⁾

Ein weiteres Erfordernis zur Sicherung des Lohnes ergibt sich, wie schon oben angedeutet, aus der bei fortschreitender Mechanisierung immer geringer werdenden Möglichkeit der Akkordentlohnung. Je höher der technische Stand einer Anlage ist, um so weniger ist es möglich, "die menschliche Leistung und insbesondere die Leistung des einzelnen Arbeiters von den anderen technisch-organisatorischen Faktoren zu trennen und an der Sachleistung eindeutig zu messen." ²⁾ Daraus resultiert, daß es weitgehend unbekannt ist, welche Leistung der Betrieb dem Arbeiter vorgeben muß, um die betrieblichen Leistungsziele zu verwirklichen. Ohne ein dem Arbeitnehmer eindeutig zu definierendes Ziel, dessen Erreichen außerdem allein vom Leistungsgrad des Arbeiters abhängen muß, ist jedoch ein Akkordlohn aus betriebswirtschaftlicher Sicht unsinnig und aus ethischer Sicht ungerecht, was letztlich auch betriebswirtschaftliche Konsequenzen nach sich ziehen kann. ³⁾

Sofern die technische Entwicklung eine sinnvolle Anwendung des Akkordlohnes nicht mehr gestattet und deshalb

1) Hans Pornschlegel, ebenda, S. 1004.

2) Burkart Lutz, Die technischen und sozialen Grenzen der Leistungsentlohnung, in: Lohnpolitik und Lohn-technik heute, a.a.O., S. 133.

3) Grundsätzlich liegt die Entlohnung für eine bestimmte Tätigkeit, die im Zeitlohn vergeben wird, niedriger als für eine vergleichbare Tätigkeit, die im Akkordlohn ausgeführt wird. Das liegt einerseits an der niedrigeren Ausgangsbasis: der Zeitlohn liegt trotz der Nivellierungs-Bestrebungen der Gewerkschaften in den meisten Fällen noch unter dem Akkordrichtsatz; andererseits werden im Akkordlohn, im Gegensatz zum Zeitlohn, Leistungsgrade oberhalb der Normalleistung zusätzlich entlohnt.

auf eine andere Lohnform umgestellt werden muß, laufen die Arbeiter Gefahr einer Verdienstminderung oder doch zumindest einer Verringerung des tariflich gesicherten Anteiles am Effektivlohn.

Die Gewerkschaften versuchen, diese Entwicklung oder wenigstens die Minderung des Effektivverdienstes dadurch zu verhindern, daß sie anstelle des Akkordlohnes entweder einen Prämienlohn anwenden oder den sogenannten Pensumlohn - so wenigstens in der IG Metall. - ¹⁾ Der Prämienlohn wird dann so ausgestaltet, daß möglichst die beim Akkordlohn erzielte Lohnhöhe wieder erreicht wird. Der Pensumlohn bezieht sich auf ein bestimmtes Arbeitspensum für Betriebsteile oder meistens ganze Betriebe. Es wird festgestellt, welcher Leistungsgrad erforderlich ist, um das gewünschte Arbeitspensum zu erreichen. Dieser Leistungsgrad ist dann für alle Arbeitnehmer neben dem Grundlohn Faktor bei der Ermittlung des Pensumlohnes. Arbeitspensum und Leistungsgrad werden entweder zwischen den betrieblichen Sozialparteien vereinbart oder zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber. Eine tarifliche Vereinbarung über den Pensumlohn gibt es noch nicht. ²⁾

Sofern vom Akkordlohn auf Zeitlohn umgestellt werden mußte, war dies in aller Regel - zumindest im Bereich der Gewerkschaft Textil und Bekleidung und der IG Chemie - mit Lohneinbußen verbunden gewesen, und zwar lt. Auskunft dieser Gewerkschaften bis zu 25 bzw. 20 %.

Man findet in den Tarifverträgen sehr selten Lohnsicherungen, die entweder längere Übergangszeiten beim Wechsel der Lohnform vorschreiben oder den Übergang zu einer anderen Lohnform von einer Vereinbarung beider

1) Lt. Auskunft der IG Metall, Bezirksleitung Hamburg.

2) Lt. Auskunft der IG Metall, Bezirksleitung Hamburg.

Tarifvertragsparteien abhängig machen. ¹⁾

Es ist somit nicht verwunderlich, daß die Gewerkschaften hier die Verwirklichung des Zieles jeder gewerkschaftlichen Lohn- und Tarifpolitik, nämlich die Sicherung der individuellen Lohn- und Einkommenssituation, gefährdet sehen, und zwar in zweifacher Hinsicht:

Der Wechsel der Lohnform zum Zeitlohn bedeutet zum einen eine Verdienstminderung - der Unterschied zwischen Akkordverdiensten und den entsprechenden tariflichen Zeitlöhnen beträgt zwischen 25 und 40 % - , zum andern eine weithin weniger enge Beziehung zwischen Verdienst und Leistung. Während bei der Akkordarbeit diese Beziehung entweder durch die Tarifvertragsparteien oder zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat fixiert wird, bestimmen bei Prämienlohnarbeiten Arbeitgeber und Betriebsrat und bei Zeitlohnarbeiten der Arbeitgeber weitestgehend allein darüber, welche Arbeitsintensität dem Arbeitnehmer bei in der Regel unterproportional steigendem bzw. konstantem Lohn abverlangt wird. "Unter den heutigen Produktionsverhältnissen ... werden immer mehr Arbeitssituationen üblich, in denen bei einem fixen Lohn oder Gehalt ein ebenso fest umrissenes Arbeitspensum (Arbeitsleistung) abgefordert wird." ²⁾ Die Überlegungen gehen schließlich dahin, daß in Folge einer straffen Arbeitsorganisation der Zeitlöhner in der Regel mehr als die Normalleistung erbringt, ³⁾ wohingegen ihm durch den Zeitlohn nur die Normalleistung vergütet wird.

1) Vgl. z.B.: Manteltarifvertrag für das Grafische Gewerbe im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland vom 18.1.1961, Ziffer 8 des Allgemeinen Spartenanhangs.

2) Hans Pornschlegel, Tarifpolitik und technischer Fortschritt, a.a.O., S.1006.

3) Vgl. S.96 dieser Arbeit.

Die Arbeitgeberverbände empfehlen zwar ausdrücklich, Zeitlöhnern, die mit höherer als "angemessener" Leistungsanspannung arbeiten, Zulagen zu gewähren,¹⁾ jedoch können solche Empfehlungen keinesfalls tarifvertragliche Regelungen ersetzen.

Die Gewerkschaften streben deshalb eine tarifvertragliche "Regelung der einem Zeitlohn oder festem Gehalt entsprechenden Arbeitspensen immer da (an), wo ein solches Pensum innerhalb gewisser Grenzen regelmäßig erwartet oder technisch erzwungen wird."²⁾

Sofern man die Arbeitnehmer neben der Teilnahme an der Wirtschaftlichkeit einer Produktion durch Prämien auch am Produktivitätsfortschritt teilhaben lassen will, bleiben hierfür in der Regel nur allgemeine Bezugsgrößen und allen Arbeitnehmern zu zahlende Lohnzulagen (wie z.B. beim Pensumlohn) oder Zuwendungen anderer Art. Aus diesen Gedankengängen ist ersichtlich, daß letztlich die Technik und der Mechanisierungsgrad die Art der Entlohnung bestimmen. Deshalb mag mit gewisser Einschränkung der Schluß erlaubt sein, daß mit größerer Annäherung der technischen Entwicklung an amerikanische Verhältnisse auch die Forderungen der Gewerkschaften sich den Gegebenheiten in den USA³⁾ annähern, wie z.B.:

-
- 1) O.Autor, Leistungslohnbeurteilung bei Zeitlöhnern, in: Leistung und Lohn, a.a.O., Nr. 9/10, 1963, S. 10 ff.
 - 2) Hans Pornschlegel, Tarifpolitik und technischer Fortschritt ... , a.a.O., S.1007.
Vgl. auch: Hans Rehhahn, Arbeitsorganisation und technischer Fortschritt, Referat auf der 2.internationalen Arbeitstagung der IG Metall, in: Automation, Risiko und Chance, a.a.O., S.893-918.
 - 3) Vgl.: James Bright, Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA, a.a.O., S.169.

Lohnerhöhungen in einer bestimmten Abhängigkeit zu Produktionsausweitungen, Vereinbarung eines "Jahresverbesserungsfaktors", der die Produktivitätserhöhung berücksichtigt, Schaffung von Automations- und Rationalisierungsfonds, aus denen Lohnerhöhungen und Abfindungszahlungen in schlechten Zeiten gezahlt werden können, ¹⁾ Bildung von Fonds zur Vermögensbildung von Arbeitnehmern zu ihrer Sicherung im technischen Fortschritt.

Derartige Einrichtungen, jeweils vereinbart und verwaltet von den Tarifvertragsparteien, würde den Gewerkschaften eine starke Einflußnahme auf die effektive Verdienstsituation ermöglichen. Da diese Einrichtungen mit steigender Mechanisierung immer größere Bedeutung erlangen, würde den Gewerkschaften der Einfluß, der ihnen durch die schwindende Bedeutung der Kriterien des Arbeitsstudiums und somit der derzeitigen Tarifverträge verlorenggeht, auf der andern Seite durch die hier angedeuteten Institute wieder zukommen.

Die dritte und letzte hier zu erörternde Konsequenz aus dem technischen Fortschritt ist die Verringerung der Zahl der Arbeitsplätze bei gleichbleibender Produktion oder, was dem gleichkommen würde, keine Vergrößerung der Zahl der Arbeitsplätze trotz erheblich gestiegener Produktion. In der gesamten Volkswirtschaft werden die durch Produktivitätszuwachs erfolgten Freisetzungen durch das Wirtschaftswachstum und die überproportionale Steige-

1) Vgl. auch: Rationalisierungsfonds im Bereich der Textilindustrie, worüber später noch ausführlicher berichtet wird.

rung im tertiären Sektor sowie durch Arbeitszeitverkürzungen teilweise oder ganz kompensiert. Es ist allerdings durch nichts erwiesen, daß dieser Ausgleich auch in den kommenden Jahren bei stetiger Voll- oder Überbeschäftigung vollzogen werden kann.

Wie schon oben angedeutet, kann, selbst wenn keine Arbeitslosigkeit eintritt, die Freisetzung oft nicht innerhalb des gleichen Betriebes oder vielfach nicht einmal innerhalb der gleichen Industrie kompensiert werden. Dadurch werden Versetzungen, Entlassungen, Umschulungen, Umzüge usw. erforderlich, die vielfach Verdienstminderungen und Lebenshaltungsverteuerungen mit sich bringen.

Auch gegen alle diese Risiken ist der Arbeitnehmer heute weder aus dem Mitbestimmungsrecht noch in der Regel aus dem Tarifvertrag ¹⁾ ausreichend gesichert. Außer den schon vorher in diesem Abschnitt in die Betrachtung einbezogenen Normen des Betriebs-Verfassungs-Gesetzes hat der Betriebsrat gem. § 66 Abs. 1 und 2 BetrVerfG ein Mitsprache- und Beratungsrecht bei Kündigungen größeren Ausmaßes. Doch wird das in der Regel die materielle Situation des einzelnen nicht ändern.

1) Eine Ausnahme sind z.Z.noch Tarifverträge, wie sie zwischen den regionalen Verbänden der Textilindustrie und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung im Jahre 1965 abgeschlossen wurden. Hierin ist vereinbart, daß je nach Alter und Betriebszugehörigkeit sich die Fristen für Kündigungen und Änderungskündigungen aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen bis zu 6 Monaten verlängern und/oder - regional unterschiedlich - bis zu 6 Monaten Ausgleichszahlungen bei Verdienstminderungen und/oder bis zu 26 Wochenlöhnen Übergangshilfe bei Entlassungen zu zahlen ist. Eine weitere Ausnahme ist z.B. auch der Lohntarifvertrag zwischen den BAT-Zigaretten-Fabriken GmbH, Hamburg und der Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten, vom 1.2.1966, in dem im § 6 der Besitzstand der Arbeitnehmer, die wegen Rationalisierung an geringerwertige Arbeitsplätze versetzt werden, bis zu 3 Jahren gesichert wird.

Die gewerkschaftliche Tarifpolitik erstrebt zur Verminderung des Risikos aus dem zahlenmäßigen Rückgang an Arbeitsplätzen deshalb einerseits eine Verringerung des Arbeitskräfteangebotes, andererseits eine Verminderung der durch Versetzungen und Entlassungen hervorgerufenen Härten.

Die Verknappung des Arbeitskräfteangebotes soll hauptsächlich erfolgen durch

- * weitere Arbeitszeitverkürzungen bei vollem Lohnausgleich, was gleichzeitig eine Verteuerung des Angebotes an Arbeitskräften bedeutet.
- * Verlängerung des Urlaubs.
- * Einführung eines Bildungsurlaubs.
- * Intensivierung und Verlängerung der Ausbildung, womit ein späterer Eintritt in das Berufsleben verbunden ist.
- * Vorverlegung des Rentenalters.
- * Einschränkung der Zulassung von Mehr-, Feiertags- und Sonntagsarbeit bei gleichzeitiger Erhöhung der Zuschläge.

Es leuchtet ein, daß viele dieser Ziele nur langfristig erreicht werden können und neben einer entsprechenden Wirtschaftslage und Sozialgesetzgebung eine umfangreiche und langwierige Öffentlichkeitsarbeit voraussetzen. Aber das Ausmaß der bisherigen Arbeitszeitverkürzungen und der Urlaubsverlängerungen deuten an, welche Entwicklungen langfristig möglich sind.

Zur Sicherung des sozialen Besitzstandes bei Versetzungen und zur Vermeidung von Entlassungen bzw. zur Milderung der Härten infolge des technischen Fortschritts streben die Gewerkschaften die Tarifierung folgender Maßnahmen an, die im Gegensatz zu den oben geschilderten auf den Gesamt-Arbeitsmarkt gerichteten Maßnahmen mehr auf die einzelbetrieblichen Situationen

abstellen:

- * Beschränkung von Neueinstellungen auf Arbeitnehmer, die trotz Umschulung nicht aus dem Firmenreservoir geschöpft werden können,
- * Erleichterung der natürlichen Abgänge,
- * Betrieblich finanzierte Umschulungsprogramme,
- * Betrieblicher Ausgleich für Mehraufwendungen infolge Versetzungen, wie z.B. Trennungsentschädigung, Umzugsbeihilfen etc.,
- * Volle Bezahlung bei Kurzarbeit. ¹⁾

Trotz aller prohibitiver Maßnahmen werden Entlassungen nicht immer zu vermeiden sein. Für eine möglichst weite Hinausschiebung der damit verbundenen sozialen Härten stellen sich die Gewerkschaften folgende tarifliche Regelungen vor, die je nachdem, ob unfreiwillige Arbeitslosigkeit damit verbunden ist, mehr oder weniger umfangreich durchgeführt werden können:

- * Abfindungen in Höhe eines vielfachen Monats- oder Jahreseinkommens, je nach Betriebszugehörigkeit,
- * Zahlung eines Wartegeldes zusätzlich zur Arbeitslosenunterstützung,
- * Zahlung bzw. Abgeltung aller in das Jahr der Entlassung fallenden Sonderzahlungen und Urlaubsansprüche,
- * Übertragbarkeit von Ansprüchen aus betrieblichen Zusatzversorgungen auf andere Unternehmen. ²⁾

Alle diese Forderungen wird man nicht in allen Unternehmen verwirklichen wollen. Es sind zum Teil Alternativ-Forderungen, und sie gelten nur für die Arbeitsplätze, die besonders vom technischen Fortschritt er-

1) Hans Pornschlegel, Tarifpolitik und technischer Fortschritt ..., a.a.O., S.999.

2) Ebenda, S.1000.

faßt werden, wobei gesagt werden muß, daß sich die hier besprochenen Probleme über alle Branchen erstrecken.

Das Hauptproblem für die Verwirklichung eines so umfangreichen Programms ist selbstverständlich die Finanzierung, und von seiner Lösung wird letztlich auch die Zustimmung der Arbeitgeber abhängen. Als wesentlichen Schritt hierzu kann man die Bildung von Automations- und Rationalisierungsfonds ansehen, durch die im Laufe der Zeit erhebliche Mittel auf überbetrieblicher Basis, meist gebietsweise für bestimmte Branchen, angesammelt werden. Der erste derartige Fonds wurde zwischen dem Verband der Textilindustrie Westfalen und der Gewerkschaft Textil-Bekleidung im sogenannten "Westfälischen Rationalisierungsvertrag" vom 13.2.1964 vereinbart. Der Verband der Textilindustrie Westfalen zahlte im ersten Jahr und dann je nach Bedarf 2 Pfennig je bezahlter Arbeitsstunde in eine Kasse. "Aufgabe der Kasse ist es, Zahlungen zwecks Minderung von Altersrentenverlusten in Form von zusätzlichen Versicherungsbeiträgen zu leisten", und zwar für Arbeiter über 50 Jahre, die aus Rationalisierungsgründen Umsetzungen mit Lohnminderung bzw. Entlassungen hinnehmen müssen. ¹⁾

Kapitalansammlungen für ein so weitläufiges Programm, wie es von den Gewerkschaften gefordert wird, wirken nicht neutral auf die Rationalisierung. Solange die von den Unternehmern aufzubringenden Beträge in irgendeiner Weise von der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer abhängen, sind diese Zahlungen ein zusätzlicher Anreiz, möglichst schnell zu rationalisieren bzw. automatisieren. Somit beschleunigen die Gewerkschaften schon allein durch die geschilderten Forderungen eine Entwicklung durch die gleiche Maßnahme, durch die sie die negativen Folgen dieser Entwicklung möglichst weitgehend eindämmen wollen.

1) Vgl.: Westfälischer Rationalisierungsvertrag v. 13.2.19

Eine Verlangsamung des technischen Fortschritts dagegen würde es bedeuten, wenn umfangreiche Übergangszahlungen für entlassene und "heruntergestufte" Arbeitnehmer nicht angesammelt werden, sondern einmalig im Zeitpunkt der Rationalisierungsdurchführung aufgebracht werden müssen. - So wird im Bereich der IG Chemie verfahren, wo bereits in mehreren Branchen wie z.B. für die Mineral-Öl-Gesellschaften, die Hamburger Ölmühlenindustrie und die Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitenden Industrie Rationalisierungstarifverträge abgeschlossen wurden.¹⁾ Ein Rationalisierungsfonds wird von den Arbeitgebern²⁾ abgelehnt, wobei Konkurrenzgründe die größte Bedeutung haben sollen: Die leistungsfähigen Firmen wollen durch ihre Beiträge nicht die Erhaltung der weniger leistungsfähigen unterstützen.

Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände betrachtet den technischen Fortschritt in erster Linie als Unternehmernaufgabe.³⁾ Entscheidungen über Investitionen, über die Nutzung von Markt- und Absatzchancen bei einer hochentwickelten Wirtschaft und bei differenzierten Märkten, die nicht zuletzt die Folge eines größeren Ausmaßes an technischer Rationalisierung seien, verlangen schnelles, entschiedenes unternehmerisches Handeln, vor allem im Hinblick auf das wachsende finanzielle Risiko. Im Zuge steigender unternehmerischer Ver-

1) Rationalisierungsabkommen für die gewerblichen Arbeitnehmer in den Raffinerien der Esso-AG in der Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1.3.1967. Rationalisierungsabkommen für die Beschäftigten der Hamburger Ölmühlenindustrie vom 30.6.1966. Arbeitsplatz-Sicherungsabkommen für alle Arbeitnehmer der Hamburger Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitenden Industrie vom 30.9.1966 in der Fassung vom 29.9.1967.

2) Lt. Auskunft der IG Chemie, Bezirksleitung Hamburg.

3) Siegfried Balke, Technischer Fortschritt als Unternehmernaufgabe, in: Die Automation unsere Aufgabe, Sondertagung der Unternehmer v. 2.-3.2.1965, hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie und der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Köln 1965, S. 132 ff.

antwortung und wachsender Risiken könne nicht die unternehmerische Entscheidungsfreiheit eingeschränkt werden. Härten, die sich für einzelne Gruppen von Arbeitnehmern ergeben könnten, sollten durch vorausschauende Planung der betrieblichen Personalpolitik, durch eine entsprechende Ausbildung der Mitarbeiter und durch eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Unternehmensleitung, Betriebsrat und Belegschaft vermieden oder gelindert werden.¹⁾ - In einer solchen Argumentation ist für eine tarifliche Sicherung der Lohnhöhe, des Arbeitsplatzes oder eines finanziellen Beitrags bei beruflichen Umschulungen für Arbeitnehmer, die von Rationalisierungsmaßnahmen negativ betroffen sind, kein Raum.²⁾

Die Möglichkeit einer Massenarbeitslosigkeit wird als unwahrscheinlich hingestellt in Anbetracht der bisherigen Erfahrungen in Deutschland, im Gegenteil: nur selten hätten automatisierte Betriebe ihre Belegschaften verringert, sondern eher vermehrt und höher qualifiziert. Die Automation biete die Chance, die Knappheit der Arbeitskräfte in einigen Bereichen zu verringern, so daß in diesen Fällen wieder Produktionsausweitungen möglich seien.

Eine Forderung nach weiterer pauschaler Verkürzung der Arbeitszeit sei nicht gerechtfertigt, weil nur eine relativ geringe Zahl der Arbeitnehmer an automatisierten Arbeitsplätzen arbeite. Es sei jedoch auch wirklichkeitsfremd, in den von der Automation erfaßten Bereichen die Arbeitszeit zu verkürzen und zu glauben, diese gezielte Arbeitszeitverkürzung würde sich nicht in eine generelle ausweiten.³⁾

1) Siegfried Balke, Technischer Fortschritt als Unternehmernaufgabe, a.a.O., S. 138 f.

2) Ebenda, S.142.

Vgl.auch: Wolfgang Eichler, Diskussionsbeitrag im Podiumsgespräch: Sozialpolitische Auswirkungen des technischen Fortschritts in Deutschland, in: Automation unsere Aufgabe, a.a.O., S.96.

3) Ebenda, S.136.

Die Stellungnahmen der Arbeitgeber lassen darauf schließen, daß die hier geschilderten gewerkschaftlichen Forderungen vorerst nicht verwirklicht werden können. Es gibt jedoch im Zuge der technischen Entwicklung auch Tendenzen, die die Durchsetzbarkeit der gewerkschaftlichen Forderungen und somit auch die Verwirklichung einer gewerkschaftlichen Kontrolle der effektiven Arbeitsbedingungen begünstigen, wie z.B. der sinkende Anteil der Lohnkosten an den Gesamtkosten. Dadurch werden die Arbeitgeber in der Regel leichter geneigt sein, gewerkschaftlichen Forderungen nachzugeben, wenn auch dabei in Erwägung gezogen werden muß, daß die Lohnkosten dadurch weitgehend zu fixen Kosten werden, was unter Berücksichtigung des ohnehin steigenden Anteils der Fixkosten an den Gesamtkosten eine Anpassung an veränderte Gegebenheiten noch schwieriger macht.

Eine andere, die Verwirklichung gewerkschaftlicher Bestrebungen günstig beeinflussende Tendenz ist in einer - wenn auch nur langfristig sich auswirkenden - Verminderung der Heterogenität der industriellen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen zusehen. Die Haupttätigkeiten an vollautomatischen Anlagen: An- und Abtransportieren, Bedienung und Überwachung sowie Instandhaltung und Reparatur unterscheiden sich in den einzelnen Branchen kaum. Das bedeutet eine Erleichterung bei der Tarifierung der tatsächlichen Arbeitsbedingungen.

Dennoch wird es für die Gewerkschaften sehr schwer sein, die angestrebte tarifliche Lohnsicherung bei technischem Fortschritt durchzusetzen und somit den betrieblichen Spielraum der Lohngestaltung nach unten in dem gewünschten Ausmaß einzuengen.

c) Lohnsicherung im Alter

Die berufliche Leistungsfähigkeit eines Arbeiters steht in engem Zusammenhang mit seinem Alter. Seine physische und nervliche Belastungsfähigkeit nimmt bis zu einem bestimmten Alter zu. Das Maximum bleibt für einige Jahre erhalten, dann sinken physische und nervliche Kraft bei steigendem Alter. Dieses Absinken wird zunächst durch die Zunahme an Erfahrung und Kenntnissen ausgeglichen. Dann aber nimmt die effektive Leistungsfähigkeit ab, worunter auch die Anpassungsfähigkeit an neue Situationen und Gegebenheiten fällt. ¹⁾

Diese Entwicklung ist sowohl in bezug auf das Alter als auch in bezug auf die Intensität individuell unterschiedlich und auch in gewissen Grenzen beeinflussbar. Ohne dabei in arbeitsphysiologische Details gehen zu können, darf sicher davon ausgegangen werden, daß eine dauernde Belastung nahe der Belastungshöchstgrenze zu einem früheren Altern führt.

Darauf bauen die Gewerkschaften ihre erste Forderung in diesem Zusammenhang auf, die zwar primär der möglichst langen Erhaltung der vollen Leistungsfähigkeit, aber damit auch der Lohnsicherung im Alter dient. ²⁾

Diese Forderung betrifft die heute verlangten Arbeitspensen sowohl bei Zeit- als auch bei Leistungslöhnen. Die dem tariflichen Zeitlohn bzw. Akkordrichtsatz adäquate Leistung sei die Normalleistung, die so defi-

-
- 1) Herbert Scholz, Wechselbeziehungen zwischen Alter und Leistung, in: Afa-Informationen, a.a.O., 1963, Heft 1/2, S. 5 - 30, vgl. auch: Rudolf Lammers, Der ältere Arbeitnehmer im Industriebetrieb, Diss., Münster 1968, S. 124 ff., mit ausführlichem Literaturverzeichnis.
 - 2) Wilhelm Haferkamp, Alter und Leistung, in: Afa-Informationen, a.a.O., Heft 1/2, 1963, S. 3 ff.

niert sei, daß sie auf die Dauer des Erwerbslebens erreicht werden könne. Die derzeitigen Leistungsmaßstäbe seien jedoch im allgemeinen am Leistungsniveau relativ junger Arbeiter ausgerichtet und könnten somit den älteren Arbeitnehmern nicht mehr gerecht werden. ¹⁾ Das würde für den alternden Menschen ein doppeltes Lohnrisiko bedeuten:

Einerseits würde er infolge der dauernden und zwangsläufigen relativ hohen Beanspruchung vorzeitig altern; dadurch würde die Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers eher unter das mit der Definition der Normalleistung umrissene Niveau sinken.

Andererseits würde die für den Tariflohn zu erbringende Leistung um so früher nicht mehr erbracht werden können, je höher diese Leistung angesetzt ist.

Die Gewerkschaften gehen also davon aus, daß die Erhaltung der Arbeitskraft bis in ein möglichst hohes Alter eine gute Voraussetzung für die Lohnsicherung im Alter sei. ²⁾ Sie fordern deshalb auch aus diesem Grunde die tarifvertragliche Vereinbarung der Definition der Normalleistung und die Prüfung der für den Tariflohn zu erbringenden Leistung dahingehend, daß diese Leistung für die Lebenszeit, während der der Arbeiter normalerweise berufstätig ist, von ihm erbracht werden kann. ³⁾ Die Verwirklichung dieser Forderung wird jedoch nicht immer zu erreichen und zu kontrollieren sein und selbst

1) Hans Pornschlegel, Alter und Leistung im Arbeitsstadium, in: Alter und Leistung, Arbeits- und betriebskundliche Reihe, Heft 1, Köln 1964, S. 37.

Vgl. auch: Geschäftsbericht, IG Chemie-Papier-Keramik 1960-1962, S.404.

2) Wilhelm Haferkamp, Alter und Leistung, in: Afa-Informationen, a.a.O., Heft 1/2, 1963, S.3 ff.

3) H.Pornschlegel, R.Birkwald, H.Wiesner, Menschliche Leistung und Arbeitsergebnis, Köln 1967, S.40.

bei genauer Befolgung dieser Vorschrift wird man bei weitem nicht immer verhindern können, daß Arbeitnehmer Tätigkeiten, die sie ohne Schwierigkeiten im jungen Alter bewältigen konnten, später aufgrund der durch das Alter verminderten Leistungsfähigkeit nicht mehr ausführen können. Darüber hinaus ist auch in Erwägung zu ziehen, daß es insbesondere bei Leistungslöhnern nicht zuletzt von der freiwilligen Entscheidung des Arbeitnehmers abhängt, ob er mit seinen Kräften Raubbau treibt. Es wird immer - auch bei richtigem Ansatz der Normalleistung - Arbeitnehmer geben, die ungeachtet etwaiger gesundheitlicher Schäden durch Überstunden, Arbeit während der Erholungspausen etc. ein Maximum an Verdienst erstreben. Dieses kann - sofern der Leistungslohn den betrieblichen Zielen entsprechend richtig angesetzt war - auch dem Betrieb einen Nutzen gebracht haben.

Diese Arbeitnehmer, es sei dahingestellt, ob sie selbst freiwillig dazu beigetragen haben oder nicht, laufen Gefahr, im Alter den im Akkordlohn und/oder in den Lohngruppen, in denen sie in den jüngeren Jahren gearbeitet haben, geforderten Leistungen und gestellten Anforderungen nicht mehr genügen zu können. Sie werden dann eine Tätigkeit übernehmen müssen, die im Zeitlohn entlohnt wird und/oder in eine niedrigere Lohngruppe fällt.

Damit bezieht sich in aller Regel auch der tarifvertragliche Anspruch des Arbeitnehmers nur noch auf den der ausgeübten Tätigkeit entsprechenden Tariflohn. Ausnahmen bilden eine Vielzahl von Tarifverträgen für im öffentlichen Dienst oder in Staatsbetrieben beschäftigte Arbeitnehmer und eine inzwischen nennenswerte Zahl von Tarifverträgen in der gewerb-

lichen Wirtschaft; ¹⁾ diese Tarifverträge sichern den Arbeitnehmern von einem bestimmten Alter - meist 55 Jahre - und einer bestimmten Dauer der Betriebszugehörigkeit - von 5 bis 25 Jahre - an die Weiterentlohnung in ihrer letzten Lohngruppe zu, wenn sie in-

1) Vgl. z.B.:

- a) Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Hamburger Ölmühlenindustrie v.30.6.1966 in der Fassung v. 16.10.1967, § 6, Ziff.4.
- b) Arbeitsplatz-Sicherungsabkommen für alle Arbeitnehmer der Hamburger Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitenden Industrie v.30.9.1966 in der Fassung vom 29.9.1967, §4.
- c) Lohn tariffvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Deutsche Shell AG für die Bundesrepublik Deutschland, gültig ab 1.9.1966, Ziff.9.
- d) Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Zementindustrie in Nordwestdeutschland, Ergänzungsvertrag vom 24.6.1966.

Alle diese Tarifverträge enthalten Bestimmungen folgenden Inhalts: Lohnkürzungen treten für die gewerblichen Arbeiter, die das 55.Lebensjahr vollendet haben, nicht mehr ein, selbst wenn ihnen eine veränderte Tätigkeit mit geringeren Anforderungen übertragen wird. Ähnliche Vereinbarungen gibt es auch in der chemischen Industrie, der Kautschukindustrie, der Papierindustrie, der Schleifmittelindustrie und in der feinkeramischen Industrie.

In dem unter b) genannten Tarifvertrag ist außerdem festgelegt, daß nach 30jähriger Betriebszugehörigkeit eine ordentliche Kündigung möglichst nicht mehr erfolgen soll.

Auch in den Bereichen anderer Industriegewerkschaften gibt es vereinzelt seit längerer Zeit derartige Tarifbestimmungen bzw. werden Alterssicherungen in größerem Ausmaß angestrebt.

In den Jahren 1964 - 1967 wurden zahlreiche ähnliche Tarifvereinbarungen in weiten Bereichen der Gewerkschaft Nahrung, Genuß und Gaststätten abgeschlossen, wie z.B. für die Brotindustrie, die Mühlenindustrie und die Spirituosenindustrie in Berlin, für die Mühlenindustrie in Nordrhein - Westfalen, in Mannheim und Hessen, für die Nahrungsmittelindustrie in Niedersachsen und für die gesamte Zigarettenindustrie in der Bundesrepublik.

Im Bereich der Gewerkschaft Textil-Bekleidung sind Tarifverträge in Verhandlung, die u.a. den alternden Arbeitnehmer vor Lohnseinbußen schützen sollen (lt. Auskunft der Gewerkschaft).

folge einer altersbedingten Minderleistungsfähigkeit die Tätigkeit einer niedrigeren Lohngruppe übernehmen müssen. In Einzelfällen bezieht sich diese Lohnsicherung auch auf den gesamten bis dahin gezahlten Lohn also unter Einbeziehung der Leistungslohnanteile.¹⁾

Es ist jedoch offenbar, daß solche Tarifvertragsnormen keine endgültige Sicherung des sozialen Besitzstandes darstellen, solange nicht gleichzeitig eine Unkündbarkeit bzw. Kündbarkeit nur aus "wichtigem Grund" vereinbart ist. Diese Normen findet man im Bereich der gewerblichen Wirtschaft nur äußerst selten, im öffentlichen Dienst dagegen recht häufig.

Eine Sicherung des Lohnes ohne Vereinbarung der Unkündbarkeit ist jedoch von äußerst zweifelhaftem Wert, und es muß damit gerechnet werden, daß eine solche "Sicherung" sich im Ernstfall einmal gegen den alternden Menschen wendet; denn seine Arbeitskraft ist im Verhältnis zur erbrachten Leistung teurer als die jüngerer Arbeiter und es könnte sein, daß man sich z.B. bei schlechter Marktlage dieser teuren Arbeitskräfte zuerst entledigt. - Letztlich taucht auch hier wieder die Frage auf, inwieweit das Problem der Lohnsicherung im Alter überhaupt im Betrieb gelöst, oder nur in größeren Bereichen, vielleicht auf der Ebene der ganzen Branche, oder gar nur vom Staat geregelt werden kann. Vielleicht aber lassen sich auch diese Schwierigkeiten leichter überwinden, wenn sich der Gedanke eines Lohnes mit hauptsächlich sozialpolitischen Funktionen allgemein verbreitet hat.

Die Gewerkschaften müssen sich jedoch bei ihren Forderungen zur Lohnsicherung im Alter an den gegenwärtigen Gegebenheiten orientieren. Sie verlangen deshalb

1) Vgl. z.B.: Lohntarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der BP Benzin und Petroleum A.-G., Bundesrepublik Deutschland vom 2.2.1962.

nach einer tarifvertraglichen Norm, die den älteren Arbeitnehmern den Lohn des letzten Arbeitsplatzes vor der Umbesetzung auf einen niedriger entlohnnten Arbeitsplatz aus Altersgründen zusichert bei gleichzeitiger Vereinbarung über eine Unkündbarkeit.¹⁾

Bei Verwirklichung dieser Bestrebung wäre ein Maximum an tarifvertraglicher Einschränkung der betrieblichen Lohngestaltung erreicht.

6) Tarifvertragliche Sicherung der Tätigkeit der Vertrauensleute

Die gewerkschaftlichen Vertrauensleute sind die bis zur einzelnen Arbeitsgruppe im Betrieb verlängerten Arme der Gewerkschaften. Sie sind Arbeitnehmer ohne jedes Sonderrecht - sofern sie nicht gleichzeitig Mitglied des Betriebsrates sind - und stehen in der Hierarchie der Gewerkschaftsorganisation zwischen der Verwaltungsstelle, als kleinster und unterster Zelle außerhalb des Betriebes, und den Mitgliedern (und potentiellen Mitgliedern) ihrer Arbeitsgruppe einerseits und zwischen Verwaltungsstelle und Betriebsrat andererseits. Betriebsratsmitglieder, die gewerkschaftlich organisiert sind, sind nach Weisung der Gewerkschaften in der Regel auch Vertrauensleute. Das bedeutet, daß bei einem Organisationsgrad unter den Betriebsratsmitgliedern von rd. 80 % dieser hohe Anteil aller Betriebsratsmitglieder auch gewerkschaftliche Vertrauensleute sind.

Hauptfunktion der Vertrauensleute ist einerseits die Repräsentation der Gewerkschaft im Betrieb und Unterstützung des Betriebsrats. Darunter fällt:

¹⁾ Herbert Wiesner, Alter und Leistung, Schlußfolgerungen für die Tarifpolitik, in: Alter und Leistung, a.a.O., S.46.

Information über die Gewerkschaften, ihre Organisation, tarifpolitischen Ziele und Erfolg, die Verausgabung der Beiträge etc., Interpretation von Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen,
Mitgliederwerbung,
Kassieren des Gewerkschaftsbeitrages,
Mithilfe bei der Durchführung von Streiks,
Vorbereitung der Betriebsversammlungen,
Vorbereitung der Betriebsratswahlen etc. ¹⁾

Andererseits sind die Vertrauensleute als vorgeschobener Posten für die Gewerkschaften die wichtigste Informationsquelle über die Details der Geschehnisse im Betrieb, insbesondere auch über die betriebliche Lohnpolitik, die Arbeitsgestaltung, Anwendung der Erkenntnisse des Arbeitsstudiums etc. ²⁾ Dies ist um so wichtiger zu einer Zeit, in der sich die Gewerkschaften entschlossen haben, eine betriebsnahe Tarifpolitik zu führen. Nur eine umfassende und detaillierte Kenntnis über alle Vorkommnisse im Betrieb setzen die Gewerkschaften, angefangen bei der Verwaltungsstelle, in die Lage, die tariflichen Vereinbarungen so zu fassen, daß sie auch die tatsächlichen Bedingungen im Betrieb regeln.

Die entsprechenden Informationen können vom Betriebsrat nicht immer erwartet werden. Denn einerseits ist er der Gewerkschaft gegenüber - zumindest de jure - nicht verpflichtet, andererseits ist er in der Regel, sicher aber in den Großbetrieben, zahlenmäßig zu schwach besetzt, um über alle Einzelheiten entsprechend unterrichtet zu sein, und außerdem wird ihn die Schwei-

1) Vgl. z.B.: Handbuch für Betriebsvertrauensleute.
Hrsg.: Gewerkschaft Nahrung, Genuß, Gaststätten,
Hamburg 1964, S.53 - 81, und

Handbuch für die Vertrauensleute der IG Metall,
Hrsg.: IG Metall, Frankfurt/M. 1964, S.463 ff.

2) Handbuch für die Vertrauensleute der IG Metall,
a.a.O., S.468 ff.

gepflicht gem. § 55 BetrVerfG evtl. hindern, seine Kenntnisse an die Gewerkschaft weiter zu geben.

Dennoch ist auch der Betriebsrat als Informationsquelle von großer Bedeutung, schon allein um mit seiner Hilfe die einzelnen betrieblichen Vorgänge den übergeordneten Entwicklungen zuordnen zu können. Auch aus diesem Grund ist die Vorbereitung der Betriebsratswahlen mit dem Ziel, möglichst viele Gewerkschaftsmitglieder in der Wahl durchzubringen, für eine erfolgreiche Tätigkeit der Vertrauensleute sehr wichtig.

Allerdings sind die Möglichkeiten für die Arbeit der Vertrauensleute sehr begrenzt, solange ihnen keine besonderen Rechte zustehen: Das Gesetz kennt die Institution der Vertrauensleute nicht, und auch in den Tarifverträgen hat sie sich bislang kaum durchsetzen können.¹⁾ Das bedeutet aber für die Vertrauensleute, daß sie während der Arbeitszeit schon aus zeitlichen

-
- 1) Ausnahmen vgl.: Tarifverträge für die Bayerische Bekleidungsindustrie vom 19.12.1962, für die Bekleidungsindustrie Westfalen v. 15.1.1963, für die Bekleidungsindustrie Hessen v. 30.1.1963, Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Oldenburg v. 20.8.1964, im Unterwesergebiet v. 30.9.1965.

Auch im Bereich der IG Chemie gibt es vereinzelt tarifliche Absicherungen für Vertrauensleute, so z.B. in der Hohlglasindustrie, wo sichergestellt ist, daß die gewerkschaftlichen Vertrauensleute im Bereich der Tarifverträge weder in ihrer Tätigkeit behindert, noch als Folge dieser Tätigkeit materiell benachteiligt werden können. (Geschäftsbericht 1963-65, S.345). Weitergehend ist eine Bestimmung im Manteltarifvertrag für die Hamburger Kautschuk-, Asbest- und Kunststoffverarbeitende Industrie, gültig ab 1.1.1966, nach der Arbeitsversäumnisse "bei der Ausübung von Ehrenämtern im Rahmen gewerkschaftlicher Arbeit" bis zur Dauer von 8 Stunden vergütet werden.

Ähnlich in der Hamburger Pflanzenöl-Industrie (Tarifvereinbarung mit jeder einzelnen Firma im Sept. 1965): Vertrauensleute - max. 5 % der Gesamtbelegschaft - erhalten für tatsächlich stattgefundene Versammlungen im Quartal bis zu 2 Stundenlöhne mit dem Tariflohn vergütet. Die Versammlungen müssen außerhalb der Arbeitszeit stattfinden.

Gründen ihrer Tätigkeit für die Gewerkschaft nur schlecht und recht nachgehen können. Sie können außerdem nur sehr beschränkt für die Gewerkschaft werben; je nach Einstellung des Arbeitgebers werden sie es überhaupt vermeiden, ihre enge Beziehung zur Gewerkschaft zu erkennen zu geben, um nicht irgendwelchen Pressionen seitens des Arbeitgebers ausgesetzt zu sein oder gar ihren Arbeitsplatz aufs Spiel zu setzen. Sofern unter derartigen Bedingungen Vertrauensleute sich überhaupt in ausreichender Zahl zur Verfügung stellen, werden sie bei einer Tätigkeit mehr im Verborgenen auch nicht imstande sein, die Kenntnisse zu erhalten, die notwendig sind, um ihrer Funktion als Informationsquelle der Gewerkschaft gerecht zu werden.

Die Gewerkschaften fordern deshalb eine tarifvertragliche Sicherung der Rechte der Vertrauensleute, die nach ihrer Meinung unbedingt erforderlich sind, damit die Vertrauensleute ihrer Aufgabe nachgehen können, ohne persönlich benachteiligt zu werden. Hierzu gehören im wesentlichen:

- ✱ Sonderurlaubsregelungen zum Zwecke der staatsbürgerlichen, gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Bildung,
- ✱ Erlaubnis regelmäßiger Versammlungen des Vertrauensleutekorpers während der Arbeitszeit,
- ✱ Kündigungsschutz wie Betriebsratsmitglieder,
- ✱ Festlegung der Zahl der Vertrauensleute im Verhältnis zu der Zahl der im Betrieb Beschäftigten. ¹⁾

Die Arbeitgeber sehen in dem Aufbau des Vertrauensleutekorpers die Verwirklichung der seit langem verfolgten Ziele der Gewerkschaften nach Anerkennung im Betrieb.

1) Protokoll, IG Chemie-Papier-Keramik, 6. Ordentl. Gewerkschaftstag, 1963 in Wiesbaden, S. 568 f.

Das, was durch das Betriebsverfassungsgesetz nicht hat verwirklicht werden können - die Mitbestimmung der Gewerkschaftsfunktionäre in den Betrieben - solle durch die Vertrauensleute nachgeholt werden.

Darüber hinaus bestehe die Gefahr, daß dadurch die Stellung der Betriebsräte als Vertretung aller Arbeitnehmer im Betrieb beeinträchtigt wird und die Grundlagen des Betriebsverfassungsgesetzes ausgehöhlt werden.

Außerdem werde durch die Einräumung solcher Sonderrechte für gewerkschaftliche Vertrauensleute der Rechtsgrundsatz der Gleichberechtigung aller Arbeitnehmer im Betrieb verletzt. ¹⁾

Es ist selbstverständlich, daß die Gewerkschaften hier, wo es um rein organisationspolitische Interessen geht, die Zustimmung der Arbeitgeber nur sehr schwer werden erringen können. Die bisherigen nur sehr geringen Erfolge zeigen es .

Dennoch werden die Gewerkschaften auch zur Realisierung der betriebsnahen Tarifpolitik nicht auf einen funktionsfähigen Stab von Vertrauensleuten verzichten wollen.

III. Zusammenfassung

Die Darstellung in diesem Kapitel hat zunächst die Forderungen und Maßnahmen der Gewerkschaften zur Einengung des Spielraumes für eine betriebliche Lohnpolitik aufgezeigt: Das Verlangen nach Tarifierung der effektiven Arbeitsbedingungen und möglichst weitgehender tarif-

1) Zusammenfassung der Beratungsergebnisse zum Thema "Begünstigungsforderungen", hrsg. als Rundschreiben der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände am 20.7. 1964, Köln, unveröffentlicht, ähnlich: Jahresbericht der Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände, Bergisch-Gladbach 1960, S.88, und 1964, S.66.

vertraglicher Ausschöpfung der Lohnzahlungsfähigkeit jedes einzelnen Unternehmens führt zwangsläufig zur Forderung nach kleineren Geltungsbereichen der Tarifverträge bis hin zum Firmentarifvertrag.

Wegen der Unsicherheiten, die im Bereich der Leistungslöhne in jeder einzelnen Leistungsermittlung liegen, fordern die Gewerkschaften eine tarifvertragliche Festlegung, die es ihnen ermöglicht, erforderlichenfalls selbst bei der einzelnen Leistungsermittlung mitzuwirken. Die Grundlöhne dagegen können mit Hilfe der analytischen Arbeitsbewertung auch für einen größeren räumlichen Geltungsbereich den gewerkschaftlichen Forderungen entsprechend fixiert werden. Die analytische Arbeitsbewertung versagt allerdings meistens bei Arbeitsplätzen an automatischen Anlagen.

Über die geschilderten Forderungen hinaus verlangen die Gewerkschaften nach einer durch Tarifvertrag verankerten Sicherheit der Lohnneinkommen, wenn diese durch Konjunkturrückschlag, durch den technischen Fortschritt oder bei älteren Arbeitern durch eine verminderte Leistungsfähigkeit gefährdet sind.

Die Realisierung der gewerkschaftlichen Forderung würde fast immer eine direkte oder indirekte Erhöhung der Lohnkosten und, was im Zusammenhang mit den hier erörterten Fragen vielleicht noch wichtiger ist, eine Verringerung der Elastizität der effektiven Löhne nach unten und nach oben (durch Abschöpfung weiterer Mittel) zur Folge haben.

Die Arbeitgeber befürchten, daß dadurch die Rentabilität der Unternehmen so stark beeinträchtigt und ihre Dispositionsfreiheit so sehr eingeengt würden, daß die Existenz der Unternehmen und damit letztlich die gesamtwirtschaftliche Stabilität gefährdet sein könnten. Sie leisten deshalb nahezu allen geschilderten Forderungen der Gewerkschaften starken Widerstand.

Viertes Kapitel

Beurteilung der gewerkschaftlichen Bestrebungen zur Erhöhung des Einflusses auf die betriebliche Lohngestaltung

Sofern es den Gewerkschaften gelingt, durch eine betriebsnahe Tarifpolitik erhöhten Einfluß auf die betriebliche Lohngestaltung zu gewinnen und darüber hinaus die tariflichen Arbeitsbedingungen erheblich zu verbessern, werden sich daraus vielfältige sozialpolitische und ökonomische Auswirkungen ergeben.

Um diese Folgen in allen wichtigen Einzelheiten erfassen zu können, bedarf es einer detaillierten Analyse. Deshalb werden in diesem Kapitel die Auswirkungen jeder Forderung der Gewerkschaften auf jeden einzelnen im Rahmen dieser Arbeit interessanten Teilbereich untersucht. Dabei wird wie folgt vorgegangen: Zunächst werden die für die Gewerkschaften, den Betriebsrat und die Arbeitnehmer wichtigen Folgen beurteilt, danach die Auswirkungen auf die Arbeitgeberverbände und die Unternehmer und zuletzt jeweils die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Maßnahme.

I. Verkleinerung der Geltungsbereiche der Tarifverträge

1) Räumlicher Geltungsbereich

Zunächst soll die Bedeutung einer Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge ¹⁾

¹⁾ Wenn die Gewerkschaften die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche fordern, ist meistens an die Herauslösung einzelner größerer Firmen aus dem großräumigen regionalen Tarifvertrag (= Bezirks-, Landes- oder Bundestarifvertrag) und Abschluß von Firmentarifverträgen für diese gedacht. Deshalb werden in der folgenden Betrachtung meistens Regional- und Firmentarifvertrag gegenübergestellt.

für die Gewerkschaft beurteilt werden. Derartige Bestrebungen erstrecken sich bisher mehr auf die Konzipierung dieses Programmes, als auf eine zielstrebige Verwirklichung mit Vorrang vor allen anderen Zielen der gewerkschaftlichen Tarifpolitik.

Die z.Zt. geltenden Firmentarifverträge sind in den meisten Fällen unabhängig von der gewerkschaftlichen Forderung nach einer betriebsnahen Tarifpolitik abgeschlossen worden. Im allgemeinen lag dazu einer der folgenden Gründe vor:

- a) Keine Verbandszugehörigkeit des Arbeitgebers,
- b) Nachgeben einzelner Unternehmer gegenüber Gewerkschaftsforderungen zur Vermeidung eines Streiks für das eigene Unternehmen,
- c) Tarifierung eines Verfahrens zur Ermittlung des Grundlohnes oder einer Lohnform, das noch nicht in einem Regional-Tarifvertrag vereinbart ist,
- d) Abschluß eines Konzerntarifvertrages, um alle Arbeiter eines Unternehmens, die sonst zahlreichen unterschiedlichen Tarifbereichen angehören würden, einheitlichen tariflichen Arbeitsbedingungen zu unterwerfen,
- e) Besonderheit der Struktur eines Industriezweiges (vgl. Bergbau).

Zu einem weiteren Teil ist der nur sehr langsame Fortschritt der Gewerkschaften in dieser Frage auf den energischen Widerstand der Arbeitgeber zurückzuführen.

Der geringe Erfolg der Gewerkschaften in der Verfolgung des Zieles, den räumlichen Geltungsbereich

der Tarifverträge zu verkleinern, kennzeichnet ihr Vorgehen in dieser Frage: Es ist mehr die Ausnutzung sich bietender Chancen als ein offensives Verlangen.

Überdies strebt nur ein Teil der Gewerkschaften danach, den räumlichen Geltungsbereich einzuengen, und zwar lediglich die IG Metall, die IG Chemie, die Gewerkschaft NGG und - mit gewisser Einschränkung - die Gewerkschaft Textil und Bekleidung.¹⁾ Selbst in diesen Bereichen wird der Firmentarifvertrag nur für die Großunternehmen als vorteilhaft angesehen. Die vielen überwiegend handwerklichen Klein- und Kleinstbetriebe, die besonders im Bereich der Gewerkschaft NGG sehr zahlreich sind, stehen für einen Firmentarifvertrag gar nicht zur Diskussion.

Trotz des bislang geringen Erfolges kann die Politik einer Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche für die betreffenden Gewerkschaften von erheblicher Bedeutung sein. Sie bestünde in einer Verstärkung ihrer Position, insbesondere ihrer Verhandlungsmacht, die sich aus folgenden Faktoren ergibt:

- a) Organisationsgrad,
- b) Wirksamkeit der Arbeitskämpfungsmittel der Gewerkschaften und
- c) Stichhaltigkeit ihrer Argumente.

Die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche bis zum Firmentarifvertrag wird eine weitestgehende Tarifierung der effektiven Arbeitsbedingungen zur Folge haben, so daß Tarifvereinbarungen für den einzelnen Arbeitneh-

1) Die Gewerkschaft Textil und Bekleidung strebt Firmentarifverträge meistens nur in den Fällen an, in denen sie bestimmte Forderungen gegen den Arbeitgeberverband nicht durchsetzen kann, jedoch einzelne Arbeitgeber - z.B. zur Vermeidung eines Streiks - zu einer entsprechenden Vereinbarung bereit sind. (Vgl. Gewerkschaft Textil und Bekleidung, Geschäftsbericht 1965/67, S.306)

mer unmittelbar erkennbar und effektiv wirksam sind. Dadurch wird das Interesse der Arbeiter an ihrer Gewerkschaft vergrößert, was tendenziell zu einer Erhöhung des Organisationsgrades in diesen Bereichen führen wird. Auch die Bereitschaft zu einer aktiven Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft wird wachsen, was in aller Regel bessere Information und somit die Möglichkeit besserer Ansatzpunkte zur Verwirklichung tarifpolitischer Ziele zur Folge haben wird.

Außerdem würde die Delegierung eines Teiles der tarifpolitischen Entscheidungen auf die Verwaltungsstellen der Gewerkschaften auch den unteren Stufen der Organisation echte Verantwortung übertragen und somit neue Impulse für ihre Tätigkeit im Interesse der Gewerkschaft geben. ¹⁾

Jedoch kann diese Politik für die Gewerkschaften auch negative Folgen haben: Zwar wird sich der Erfolg der Gewerkschaftsarbeit in den Großunternehmen auch in den kleinen Betrieben positiv bemerkbar machen. Jedoch kann die Vereinbarung unterschiedlicher Tariflöhne für gleiche Tätigkeiten in derselben Branche in einem gewissen Grade die Solidarität der Arbeitnehmer und auch der Gewerkschaftsmitglieder beeinträchtigen. Doch möchten wir diesem Moment keine größere Bedeutung beimessen; denn der Organisationsgrad in den kleinen Betrieben ist ohnehin relativ niedrig, und eine nennenswerte Mitgliederwerbung läßt sich in diesem Bereich mit einem vertretbaren Aufwand wahrscheinlich nicht durchführen. Da überdies eine Tendenz zum größeren, wenn nicht gar zum Großunternehmen besteht, dürfte eine gewisse Vernachlässigung der Kleinbetriebe für die Gewerkschaften kaum nachteilige Folgen haben.

1) Anton Honer, Die volkswirtschaftliche Bedeutung des betrieblichen und überbetrieblichen Tarifvertrages, Mannheim 1964, Diss., S.42.

Die Chance, einen Streik mit Erfolg durchzuführen, ist in einem kleineren räumlichen Geltungsbereich größer als im Bereich eines Bezirks- oder Bundestarifvertrages: Der höhere Organisationsgrad in den Großbetrieben wird dazu beitragen, daß in der Urabstimmung eher die erforderliche Mehrheit für einen geplanten Streik erzielt und daß die Zahl der Streikbrecher relativ gering sein wird. Firmentarifverträge erlauben grundsätzlich punktuelle Streiks, ohne daß die Gewerkschaften mit einer Aussperrung über das bestreikte Unternehmen hinaus rechnen müssen. Auch ist die Gewerkschaft hinsichtlich der Streikdauer finanziell weniger eingeengt als bei einem regionalen Streik. So kann bereits die Streikdrohung zu einem wirksamen Machtinstrument werden.

Überdies ist bei punktuellen Streiks mit einer geringeren Publizität zu rechnen, so daß sie in der Öffentlichkeit einer geringeren Kritik ausgesetzt sind als regionale Streiks. ¹⁾

Zur Begründung ihrer Forderung nach Verbesserung der Arbeitsbedingungen benutzen die Gewerkschaften die folgenden Argumente: ²⁾

- a) Leistungsfähigkeit der Unternehmen,
- b) Zwischenbetriebliche Lohnunterschiede,
- c) Angebots-Nachfrage-Situation auf den jeweiligen Teilarbeitsmärkten,
- d) Anforderungs- und leistungsgerechte Entlohnung,
- e) Erhaltung bzw. Schaffung von Massenkaufkraft
incl. des Preissteigerungsargumentes,
- f) Soziale Sicherung der Arbeitnehmer.

1) Anton Honer, a.a.O., S.43.

2) Vgl. auch: Joerg Schlegel, Maßstäbe gewerkschaftlicher Lohnpolitik, in: Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung, Volkswirtschaft, Berlin 1967, H.2, S.156 ff.

Die Stärke der unter a) bis d) genannten Argumente nimmt mit der Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche tendenziell zu:

- a) Die Ausnutzung der jeweiligen Ertrags- und Produktivitätssituation wird der Gewerkschaft erleichtert; ebenso können die jeweiligen übertariflichen Zahlungen als Kriterium der Leistungsfähigkeit des Unternehmens dienen. Dieses Argument ist besonders wichtig bei den meisten sehr kapitalintensiv arbeitenden Großbetriebe.
- b) Die in einem vergleichbaren Unternehmen bereits erzielten Lohnsteigerungen dienen als Maßstab für die Lohnforderungen gegenüber den anderen Unternehmen; somit erfolgt eine faktische Ausrichtung am oberen Grenzbetr.
- c) Die jeweiligen Lohnforderungen können eine zwischenbetrieblich unterschiedliche Knappheit an Arbeitskräften berücksichtigen.
- d) Grundlohnermittlung und Lohnformen können für den Einzelbetrieb so tarifiert werden, daß sie neben einem Höchstmaß an Anforderungs- und Leistungsgerechtigkeit auch eine optimale Ergiebigkeit der menschlichen Arbeit und der sachlichen Produktionsmittel gewährleisten.

Die Stärke der unter e) und f) genannten Argumente ist hinsichtlich der Größe der räumlichen Tarifgebiete weitestgehend indifferent. Das Argument der Massenkaufkraft ist sogar tendenziell stärker, wenn es für Lohnforderungen in einem großräumigeren Tarifvertrag benutzt wird: Die Massenkaufkraft wird um so mehr gestützt, je größer die Zahl der von dem jeweiligen Tarifvertrag erfaßten Arbeitnehmer ist.

Zusammenfassend kann also gesagt werden, daß die Gewerkschaft durch die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge, erst recht wenn diese zu

einer größeren Zahl von Firmentarifverträge führt, eine stärkere Position erzielen wird. Dies wiederum kann sie nutzen, um das tarifpolitische Ziel - Tarifierung der effektiven Arbeitsbedingungen und weitestgehende Ausschöpfung der Lohnzahlungsfähigkeit der Unternehmen - zu verwirklichen.

Die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge wird für den Betriebsrat die folgende Bedeutung haben: Der Kern des Aktionsfeldes des Betriebsrates ergibt sich aus dem obligatorischen Mitbestimmungsrecht gem. § 56, I, Buchstaben a) bis h) BetrVerfG, wobei für die Themenstellung dieser Arbeit das obligatorische Mitbestimmungsrecht bei der Regelung von Akkord- und Stücklohnsätzen (Buchst. g) bzw. bei der Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und der Einführung von neuen Entlohnungsmethoden (Buchst. h) von größter Bedeutung sind.

Das obligatorische Mitbestimmungsrecht erfährt seine Begrenzung in §§ 59 und 56 Eingangssatz zu Ziff. I BetrVerfG. Nach § 59 sind Betriebsvereinbarungen unzulässig, soweit Arbeitsentgelte und sonstige Arbeitsbedingungen üblicherweise durch Tarifvertrag geregelt werden, es sei denn, daß ein Tarifvertrag den Abschluß ergänzender Betriebsvereinbarungen ausdrücklich zuläßt. - Im Eingangssatz des § 56 I BetrVerfG wird das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates für die Fälle eingeschränkt, in denen eine tarifliche oder gesetzliche Regelung besteht. Dieser Vorbehalt schließt nicht die Zulässigkeit, sondern nur die Erzwingbarkeit günstiger Betriebsvereinbarungen aus.¹⁾

Eine Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche würde die Tendenz verstärken, daß die in den Betrieben

1) Rolf Dietz, a.a.O., § 56, Anm.70.

Edmund Liebold, Möglichkeiten unternehmerischer Lohnpolitik in einem institutionalisierten Arbeitsmarkt, Heidelberg 1959, S.1253.

anzuwendenden Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsmethoden, sowie die Akkordrichtsätze mehr und mehr durch Tarifvertrag geregelt werden. Damit entfällt gem. § 59 BetrVerfG zunehmend die Möglichkeit, über diese Tatbestände Betriebsvereinbarungen abzuschließen.

Dem Betriebsrat bleibt in diesen Fällen lediglich ein mittelbares obligatorisches Mitbestimmungsrecht ¹⁾ über eine paritätisch besetzte Akkord- oder Arbeitsbewertungskommission oder dergleichen bei der Ausführung der Verfahrensvorschrift.

Die Tätigkeit des Betriebsrates wird dadurch mehr verlagert als eingeschränkt. Während er bislang vielfach die Aufgabe hatte, die Lücken des Tarifvertrages durch Betriebsvereinbarungen zu schließen, wird er nach Einführung eines Firmentarifvertrages nur noch die Durchführungs- und Überwachungsfunktion ausüben. Jedoch werden diese Tätigkeiten erheblich zunehmen; denn über manche Forderung, die der Betriebsrat nicht durchsetzen konnte, wird die Gewerkschaft aufgrund ihrer größeren Verhandlungsmacht eine Vereinbarung erzielen können.

Außerdem entspricht die Mitarbeit des Betriebsrates bei der Durchführung der Tarifnormen mehr dem Sinn des § 49 BetrVerfG, der eine vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber einerseits sowie zwischen Betriebsrat und den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften bzw. Arbeitgebervereinigungen andererseits vorschreibt. Diese Art der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber ist am ehesten gewährleistet, wenn die Punkte größter Gegensätzlichkeit bereits außerhalb des Betriebes, also zwischen Gewerkschaft und Arbeitgeber bzw. Arbeitgeberverband bereinigt werden

1) Marie Luise Hilger, Das Mitbestimmungsrecht bei der Ermittlung der Vorgabezeiten, in: Der Betriebsberater, Heidelberg 1959, S. 1253.

und, falls eine Übereinstimmung erzielt wird, im Tarifvertrag ihren Niederschlag finden. Für das Verhältnis zwischen Betriebsrat und Gewerkschaft ist es förderlich, wenn der Betriebsrat in seiner Aufgabenstellung weniger mit der Gewerkschaft konkurriert.

Die Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften wird für die Arbeitnehmer in einer Erhöhung ihrer Tariflöhne zum Ausdruck kommen, und zwar in einem Maße, das bei großräumigen Tarifgebieten nicht erreicht worden wäre.

Eine solche Erhöhung der Tariflöhne kann für die Arbeitnehmer einerseits eine zusätzliche Steigerung der Einkünfte bei gleichzeitiger tariflicher Sicherung des gesamten Lohnes bedeuten; sie kann sich andererseits darin äußern, daß der tariflich gesicherte Lohnanteil über das normale Maß hinaus steigt, während sich die effektive Lohnhöhe wegen Verrechnung mit übertariflichen Lohnanteilen nur mäßig erhöht.

Langfristig wird die Gewerkschaft die Lohnzahlungsfähigkeit eines Unternehmens durch den Tariflohn voll ausschöpfen oder evtl. zwischenzeitlich gegebene übertarifliche Zulagen bei nächster Gelegenheit tariflich absichern können.

Damit sind für den Arbeitnehmer zwei Grundbedürfnisse aus dem Lohnarbeitsverhältnis befriedigt. Es ist das Streben nach einer maximalen Lohnhöhe und nach Lohnsicherheit. Keines dieser Bedürfnisse hätte in diesem Ausmaß in einem regionalen Tarifvertrag erfüllt werden können: Die Ausrichtung der Tariflöhne an der Lohnzahlungsfähigkeit der Grenzünternehmer hätte die Vereinbarung einer maximalen Lohnhöhe verhindert, und die Unternehmer wären von sich aus kaum bis an die Grenze der Lohnzahlungsfähigkeit gegangen.

Das dritte wesentliche Bedürfnis des Arbeitnehmers aus dem Lohnarbeitsverhältnis ist das Verlangen nach einem anforderungs- und leistungsgerechten Lohn. Das enge Zusammenwirken von Arbeitgeber und Gewerkschaft bei der Verhandlung eines Firmentarifvertrages läßt erwarten, daß die Methoden der Grundlohnfindung bzw. die Lohnformen so ausgestaltet sind, daß neben einem Optimum an Ergiebigkeit des Arbeitseinsatzes ein Höchstmaß an Zustimmung durch die Arbeitnehmer erreicht wird. Letztlich ist das eine ohne das andere nicht denkbar. Ein Arbeitgeber könnte deshalb auch ohne die Mitarbeit der Gewerkschaft zum gleichen Ziel gelangen. Es ist jedoch wahrscheinlich, daß die erforderlichen Maßnahmen eher auf Verlangen der Gewerkschaft getroffen werden.

Es bleibt die Frage zu erörtern, ob nicht die Arbeitnehmer in den Bereichen, die sich nicht zum Abschluß von Firmentarifverträgen eignen, benachteiligt werden. Wir möchten diese Frage verneinen, und zwar aus folgenden Gründen:

- a) Das Tariflohniveau richtet sich nach der Leistungsfähigkeit des Grenzbetriebes. Die Tariflöhne in den marginalen Unternehmen werden also nicht dadurch negativ beeinflußt, daß ein Teil der intramarginalen Betriebe aus dem Geltungsbereich der Regional-Tarifverträge ausscheidet. Die restlichen Firmen könnten überdies in Geltungsbereiche mit Unternehmen ungefähr gleicher Leistungsstärke zusammengefaßt werden.
- b) Das schon immer vorhandene Lohngefälle zwischen den leistungsfähigen und weniger leistungsfähigen Betrieben hat sich vergrößert und ist außerdem tarifiert. Dadurch ist der Arbeitsmarkt transpa-

renter geworden, und den Arbeitnehmern in den weniger leistungsfähigen Betrieben ist zumindest der Weg gezeigt, den sie gehen müssen, um höhere Löhne zu erzielen. Tendenziell wird die Wanderung zu den Großunternehmen somit beschleunigt. Langfristig werden also die betreffenden Arbeitnehmer durch das Ausscheiden der leistungsfähigen Betriebe aus ihrem Tarifvertrag sogar begünstigt.

Was die Arbeitgeberverbände betrifft, so beruht ihre Verhandlungsmacht insbesondere auf den Faktoren:

- a) Organisationsgrad,
- b) Wirksamkeit ihrer Maßnahmen im Arbeitskampf und
- c) Überzeugungskraft ihrer Argumente.

Die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche mit dem Ziel, Firmentarifverträge für Großbetriebe abzuschließen, wird die Stellung des Verbandes schwächen: Die Zahl der zu dem einzelnen Tarifgebiet gehörenden Arbeitgeber wird geringer. Bei dem auf Arbeitgeberseite ohnehin nicht sehr stark entwickelten Solidaritätsbewußtsein werden Arbeitgeber aus anderen Geltungsbereichen nur im Ausnahmefall zur Unterstützung ihrer Konkurrenten bereit sein.¹⁾ Bei Abschluß von Firmentarifverträgen ist sogar damit zu rechnen, daß sich die Bindung der betreffenden Arbeitgeber zu ihrem Verband lockert, wenn nicht gar löst.

Die von den Arbeitgebern im Arbeitskampf ergriffenen Maßnahmen sind um so wirksamer, je größer die Zahl und je stärker die Solidarität und die Finanzkraft der beteiligten Mitglieder sind. Die Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche bis zum Firmentarifvertrag ver-

1) Vgl. auch: Ch. Savúillan, a.a.O., S. 220.

mindert die Chancen, einen Arbeitskampf mit Erfolg durchzuführen, da wahrscheinlich nur wenige Unternehmen zum gleichen Zeitpunkt im Arbeitskampf stehen werden. Auch wird eine Aussperrung, an der sich nur eine oder wenige Firmen beteiligen, nur relativ kurze Zeit dauern dürfen, wenn der Marktanteil nicht gefährdet werden soll.

Die Überzeugungskraft der bisherigen Arbeitgeber-Argumente, die am häufigsten gegenüber gewerkschaftlichen Forderungen vorgebracht werden, nimmt ab, da sie nahezu ausschließlich auf gesamtwirtschaftlichen Aspekten beruhen. Die Auswirkung von Lohnerhöhungen ist aber gesamtwirtschaftlich um so geringer, je kleiner die Zahl der von der jeweiligen Maßnahme betroffenen Arbeitnehmer im Einzelfall ist. Die häufigsten Argumente der Arbeitgeber sind bislang:

- a) Gefährdung des Preisniveaus: Dieses Argument ist um so schwächer, je weniger Arbeitnehmer auf einen Tarifvertrag entfallen; um so geringer ist der Preisdruck, der von der Nachfrage und/oder Kostenseite ausgeht.
- b) Gefährdung der Kapitalbildung: Dieses Argument ergibt sich aus dem Zusammenhang der gesamtwirtschaftlichen Größen: Einkommen, Konsum, Sparen, Investition und aus der realistischen Annahme, daß die Sparneigung des Arbeitnehmers kleiner sei als die des Unternehmers und durch höhere Löhne - ceteris paribus - sich das Sparvolumen und somit auch die Investitionsmöglichkeit verringern werde. - Auf die Lohnerhöhung in einem einzelnen Betrieb angewandt, verliert auch dieses Argument an Bedeutung.
- c) Gefährdung des Exportes: Dieses Argument ist in den Fällen, in denen der Export einen erheblichen Anteil am Gesamtumsatz hat, auch bei Firmentarifverträgen stichhaltig. Bei allen anderen Unternehmen entfällt dieses Argument ganz.

In dem Maße, wie diese gesamtwirtschaftlichen Argumente mit der Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge an Bedeutung verlieren, werden in den Stellungnahmen zu gewerkschaftlichen Lohnforderungen einzelbetriebliche Aspekte in den Vordergrund rücken. Es sind dies, wie sich schon abzeichnet: ¹⁾ die Notwendigkeit des betrieblichen Lohnspielraumes zur Anpassung des Unternehmens an eine veränderte Markt- oder Ertragssituation, die Gefährdung der Arbeitsplätze in dem einzelnen Unternehmen sowie die Beeinträchtigung der zukünftigen Leistungsfähigkeit des Unternehmens.

Es sind jedoch die einzelbetrieblichen Argumente von den Gewerkschaften leichter auf ihre Richtigkeit zu prüfen als die weniger konkreten gesamtwirtschaftlichen Bedenken. Außerdem wird die Diskussion um einzelbetriebliche Probleme in der Öffentlichkeit weit geringere Resonanz finden als Fragen des Preisniveaus und des Wirtschaftswachstums.

Was die U n t e r n e h m e n betrifft, so kann auch hier an die bereits erarbeiteten Ergebnisse angeknüpft werden: Insoweit als die Effektivlöhne zusätzlich erhöht werden, nehmen die totalen Lohnkosten eines Unternehmens zu; insoweit als nur die Tariflöhne und nicht die Effektivlöhne erhöht werden, vermindert sich lediglich die Flexibilität der Löhne.

Eine Erhöhung der Lohnkosten kann für Grenzunternehmen ein Ausscheiden aus dem Markt bedeuten, für intramarginale Unternehmen eine Verschlechterung der Gewinnsituation.

Eine Verminderung der Flexibilität der Lohnkosten ist gleichbedeutend mit der Verringerung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen an die wirtschaftlichen Wechsellagen.

¹⁾ Vgl.: o.Autor, Die Solidarität der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik in ihrer wirtschaftlichen und politischen Bedeutung, a.a.O.. S.6.

Diese Auswirkungen einer Politik der Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche würden jedoch in ihrem Ausmaß vermindert werden, wenn eine weitgehende Lohnzufriedenheit der Arbeitnehmer erreicht und die Lohnsysteme optimal auf das Unternehmensziel ausgerichtet werden können. Denn dadurch werden vermutlich die zusätzlichen Lohnkosten zu einem Teil durch eine höhere Ergiebigkeit der menschlichen Arbeitsleistung kompensiert.

Sehr ungewiss ist das Verhalten der Gewerkschaft, wenn es darum geht, die Löhne an eine verringerte Lohnzahlungsfähigkeit des Unternehmens anzupassen. Allem Anschein nach werden die Gewerkschaften - wenn überhaupt - nur dann in eine Senkung der Tariflöhne einwilligen, wenn alle anderen Möglichkeiten der Ergebnisverbesserung ausgeschöpft sind und sie unmittelbar vor der Alternative stehen, Tariflohnsenkungen zuzustimmen oder Entlassungen hinzunehmen. ¹⁾ Sofern die Gewerkschaften sich früh genug mit einer Senkung der Tariflöhne einverstanden erklären, um die gefährdeten Arbeitsplätze zu erhalten und die Unternehmen vor dem Konkurs zu bewahren, könnte sich der Firmentarifvertrag für den Unternehmer als vorteilhaft erweisen: Im Gegensatz zu einer von den Unternehmern allgemein vorgenommenen Kürzung von ü b e r t a r i f f l i c h e n Leistungen, kann der Unternehmer im vorliegenden Fall darauf verweisen, daß selbst die Gewerkschaft eine Senkung der Tariflöhne für unumgänglich halte. Die Arbeitnehmer werden sich von dem Ernst der Situation überzeugen lassen, so daß es nicht zu einer Störung des Betriebsfriedens kommt. Daran wird der Unternehmer gerade bei dieser Sachlage besonders interessiert sein.

Es wird eine Frage der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen Unternehmer und Gewerkschaft sein, ob die in

1) Günther Friedrichs, Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen von J.H.Müller und G.Friedrichs, in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute, a.a.O., S.380 und 387.

beiderseitigem Interesse liegenden Maßnahmen rechtzeitig getroffen werden.

Die gesamtwirtschaftliche Bedeutung der Einengung der räumlichen Geltungsbe-
reiche liegt im wesentlichen darin, daß - als Folge der
tendenziellen Ausrichtung der gewerkschaftlichen Lohn-
forderungen am oberen Grenzbetrieb - das Lohnniveau
in den einem Firmentarifvertrag unterliegenden Betrie-
ben wahrscheinlich schneller steigen wird als die gesamt-
wirtschaftliche Produktivität. Diese Lohnsteigerungen
werden dann vermutlich auch von Arbeitnehmern und Ge-
werkschaften in weniger begünstigten Bereichen als
"Lohnleitlinie" angesehen mit dem Ergebnis, daß die
Lohnerhöhungen in der Gesamtwirtschaft die an der Pro-
duktivitätssteigerung gemessenen Möglichkeiten über-
schreiten. Dadurch entsteht ein Lohnkostendruck in Be-
reichen, die nur geringfügig rationalisieren können,
was tendenziell zu Preissteigerungen führen kann. Die
Preisaufrichts-Tendenzen werden noch von der Nachfrage-
seite unterstützt.

Inwieweit eine Verkleinerung der räumlichen Geltungsbe-
reiche tatsächlich zu einer Erhöhung des Preisniveaus
führt, hängt u.a. davon ab, ob nicht durch ein System
von Firmentarifverträgen Effekte ausgelöst werden, die
ihrerseits eine Preiserhöhung gegenüber gleichgroßen
Lohnerhöhungen in einem System großräumiger Tarifverträge
erschweren.

In einer Situation des Kostendrucks und des Nachfrage-
überhangs bei Vollbeschäftigung wird von den Unterneh-
mern eine Tariflohnerhöhung vielfach zum Anlaß für
Preiserhöhungen genommen. In diesen werden dann oft
nicht nur die gestiegenen Lohnkosten, sondern auch an-
dere seit dem letzten Tarifabschluß eingetretene Kosten-
steigerungen weitergegeben. ¹⁾ Die Unternehmer können

¹⁾ Ulrich Pagenstecher, Einflüsse der Tariflohnpolitik
auf das Preisniveau, in: Zeitschrift für die gesamte
Staatswissenschaft, Tübingen 1964, Heft 4, S.733.

dies in einem System regionaler Tarifverträge um so unbekümmerter tun, als sie

- ✱ in Veröffentlichungen über die Tarifverhandlungen bereits versucht haben werden, die Gewerkschaften für diese Preiserhöhung verantwortlich zu machen, und so in der Öffentlichkeit selbst kaum eine negative Kritik zu erwarten haben,
- ✱ anlässlich der Lohnverhandlungen möglicherweise Aufschlüsse über das künftige Verhalten der Konkurrenten gewonnen haben, die zum gleichen Zeitpunkt der gleichen Frage gegenüberstehen,
- ✱ angesichts der Wahrscheinlichkeit, daß die Mitbewerber zum selben Zeitpunkt die Preise in gleicher Weise anheben werden, sicher sein können, daß eine etwaige Verzögerung der Kunden nicht zur Gefährdung der Marktposition führen wird.

Alle diese Gewißheiten fallen fort, wenn die Tarifbezirke - womöglich bis zum Firmentarifvertrag - verkleinert werden: die einzelnen Tarifverhandlungen finden nur geringe oder gar keine Beachtung in der Öffentlichkeit. Außerdem ist ungewiß, ob, wann und wie die Mitbewerber auf eine eigene Preiserhöhung reagieren werden, weil für sie die Frage der Lohnerhöhung nicht zur gleichen Zeit ansteht.

Mit Rücksicht auf die öffentliche Meinung und aus der Ungewißheit einer Gefährdung der eigenen Marktposition werden die Unternehmer eine Preiserhöhung möglichst weit hinausschieben, wenn nicht gar unterlassen, wodurch sich eine Verzögerung oder Verringerung der Inflationsimpulse gegenüber einem System regionaler Tarifverträge ergibt.

Die Unternehmer werden dadurch stärker zur Rationalisierung und Modernisierung der Betriebe gezwungen sein.

Es ist außerdem anzunehmen, daß eine Tarifierung der

Effektivlöhne die Arbeitsmarkt-Transparenz verbessert und somit die Wanderung der Arbeitskräfte an die Orte größerer Leistungsfähigkeit und Arbeitsproduktivität beschleunigt.¹⁾ Ferner muß berücksichtigt werden daß aller Wahrscheinlichkeit nach die Arbeiter bei der Wahl der Arbeitsplätze sich nicht nur von den gegenwärtigen, sondern auch von den zukünftigen Verdienstchancen leiten lassen.²⁾ Unter diesem Aspekt erhöhen Tariflohnunterschiede die Mobilität der Arbeitskräfte noch mehr als nicht tarifizierte Effektivlohnunterschiede, weil die Arbeiter in weit geringerem Maße das Risiko einer etwaigen Lohnsenkung eingehen. Jedoch darf die Wanderung der Arbeitskräfte nicht überschätzt werden.

Fraglich ist noch, inwieweit die Kapitalbildung trotz der überproportionalen Lohnsteigerungen ausreicht, um die notwendige Rationalisierung und Modernisierung durchzuführen. Zunächst sei darauf hingewiesen, daß ein Teil der Rationalisierungsmaßnahmen vermutlich ohne zusätzliche Investitionen durchgeführt werden kann. Soweit eine zweckmäßigere Gestaltung des Betriebsablaufes nur bei gleichzeitiger Investition möglich ist, wird eine zusätzliche Kapitalbildung erforderlich. Die überhöhten Lohnsteigerungen jedoch verringern die Kapitalbildung, solange die marginale Sparneigung der Arbeitnehmer kleiner ist als die der Unternehmer. Bei der Verfolgung ihrer Politik sind den Gewerkschaften somit relativ enge Grenzen gesetzt, es sei denn, die Sparneigung der Arbeitnehmer wird gesteigert durch staatliche Förderung,³⁾ durch die Vereinbarung eines Investivlohnes, durch "moral suasion

-
- 1) Vgl.: Walter Eberle, Lenkungsfunktion der Löhne, Beiträge des Deutschen Industrieinstituts, 5.Jahrgang, Heft 6, Köln 1967, S.10.
 - 2) Wolfram Mieth, Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur, Göttinger Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Studien, Bd. 6, Göttingen 1967, S.118.
 - 3) Herbert Giersch, Probleme stabilisierungskonformer Lohnpolitik, in: Kyklos, vol. 20 1967, S.158.

seitens der Gewerkschaften ¹⁾ oder sonstiger Institutionen.

Eine so aktive Lohnpolitik, wie sie aus einer drastischen Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche folgen würde, kann aufgrund der sich aus ihr ergebenden hohen Nachfrage nach Konsumgütern dazu beitragen, Vollbeschäftigung herbeizuführen oder zu halten. Es ist jedoch fraglich, ob dieses Tarifsystern beschäftigungspolitische Stabilisatoren enthält, wenn dennoch die Vollbeschäftigung gefährdet ist. Kleinere Störungen werden dadurch aufgefangen, daß die nach unten unelastischen Effektivlöhne eine Konstanz der Nachfrage gewährleisten. Die wegen der starren Löhne weniger anpassungsfähigen Unternehmen könnten jedoch in einer stärkeren Rezession schnell in die Situation geraten, in der sich die Alternative nach einer Anpassung entweder durch Kurzarbeit bzw. Entlassung von Arbeitnehmern oder durch Lohnsenkung stellt. Ausreichende Erfahrung in der Zusammenarbeit zwischen Unternehmern und Gewerkschaften vorausgesetzt, wäre u.E. die Chance, daß eine gesamtwirtschaftlich richtige Entscheidung getroffen wird, größer, wenn das Einverständnis der Gewerkschaften eingeholt werden muß.

2) Fachlicher Geltungsbereich

Eine klarere Abgrenzung bzw. eine weitere Unterteilung der fachlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge ist weitaus weniger einschneidend als eine Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche. Denn auch bei weitestgehender Unterteilung der fachlichen Geltungsbereiche werden stets mehrere Unternehmen einem Tarifvertrag angehören, während bei der Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifvertrag zwischen einer einzelnen Firma und der Gewerkschaft das endgültige Ziel, wenigstens in

1) Bruno Frey, Lohn- und Sparpolitik als optimale Gewerkschaftsstrategie, in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft, Göttingen 1966, Heft 2, S.199 ff.

bezug auf die größeren Firmen, darstellt.

Die Verhandlungsposition der G e w e r k s c h a f t wird sich infolge der weiteren fachlichen Unterteilung der Geltungsbereiche verbessern. Denn die Heterogenität der Unternehmen innerhalb eines Geltungsbereiches wird abnehmen. Dadurch wird es möglich, die tariflich vereinbarten Arbeitsbedingungen an die effektiven heranzuführen. Das Interesse der Arbeitnehmer an der Gewerkschaft wird zunehmen; der Organisationsgrad wird sich erhöhen.

Die Dezentralisation der Verhandlungsführung macht eine Delegierung der Verantwortung erforderlich, was die Ortsverwaltungen aufwerten und aktivieren wird.

Ferner steigt die Chance, einen Streik erfolgreich durchzuführen, und zwar aus folgenden Gründen: In einem einzelnen Arbeitskampf werden vergleichsweise weniger Arbeitnehmer und Unternehmen erfaßt. Außerdem unterliegen Unternehmen einer Branche annähernd gleichen Saison- und Konjunkturzyklen. Exakte Branchenabgrenzungen gestatten es somit, Tarifverhandlungen zeitlich so anzusetzen, daß Streiks zu einem Zeitpunkt angedroht werden können, zu dem sie die jeweilige Branche aus konjunkturellen oder saisonalen Gründen besonders empfindlich treffen.

Auch wird die Argumentation der Gewerkschaften überzeugender, weil sie überwiegend auf die Situation im einzelnen Betrieb abgestellt ist. Da die Homogenität der Unternehmen innerhalb eines Geltungsbereiches tendenziell zunimmt, können die Forderungen so formuliert werden, daß ihre Begründung für alle Betriebe innerhalb des jeweiligen Geltungsbereichs zutreffen.

Der Aufgabenkreis des B e t r i e b s r a t e s wird zwar in bezug auf den Abschluß von Betriebsvereinbarungen eingeengt; aufgrund der detaillierteren Tarifnormen

weitete sich jedoch sein Arbeitsbereich aus hinsichtlich der Durchführung und Überwachung der Tarifbestimmungen. Der Betriebsrat wird somit um so mehr auf dem ihm vom Gesetzgeber zugemessenen Feld tätig.

Die Auswirkungen für die Arbeitnehmer-schaft sind eindeutig positiv: ihren Vorstellungen hinsichtlich Lohnhöhe, Lohnsicherung und Anforderungs-sowie Leistungsgerechtigkeit kann weit besser entsprochen werden als in einem Tarifvertrag, dessen Unternehmen fachlich heterogen sind. Allerdings werden die Arbeitnehmer vermutlich nicht in dem Maße zufriedengestellt, wie bei Abschluß von Firmentarifverträgen.

Die Verhandlungssituation des Arbeitgeberverbandes verschlechtert sich möglicherweise, weil die Unterteilung des Tarifgebietes die Solidarität der Arbeitgeber gefährden kann. Dieser Meinung scheinen auch die Arbeitgeber-Verbände zu sein, da sie, wie schon geschildert, ¹⁾ einer exakten Branchenabgrenzung zwar grundsätzlich zustimmen, einer Minderung des Solidaritätsbewußtseins jedoch dadurch vorzubeugen versuchen, daß sie eine enge Zusammenarbeit der einzelnen fachlichen Tarifträgerverbände auf regionaler Ebene empfehlen.

Das Solidaritätsbewußtsein der Arbeitgeber kann dadurch beeinträchtigt werden, daß die Unterteilung der Tarifbezirke eine einheitliche Meinungsbildung erschwert. Außerdem vergrößert sich die Konkurrenz zwischen den Arbeitgebern, die einem Tarifvertrage unterliegen; denn mit verminderter fachlicher Heterogenität erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, daß sich die Handlungsspielräume der einzelnen Unternehmer sowohl auf dem Absatz- als auch auf dem Beschaffungsmarkt überschneiden. Dadurch bilden sich Konfliktzonen, die die Solidarität der Ar-

1) Vgl.: 3.Kapitel, I, 2.

2) O.Autor, Die Solidarität der Arbeitgeber auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik in ihrer wirtschaftlichen und politischen Bedeutung, a.a.O., S.5.

beitgeber verringern können.

Auch das Gewicht der (bisherigen) Arbeitgeber-Argumente nimmt mit der Unterteilung der fachlichen Geltungsbereiche ab, da sie zumeist auf gesamtwirtschaftlichen Zusammenhängen beruhen und um so weniger Bedeutung haben, je weniger Arbeitnehmer von einer Regelung erfaßt werden. Allerdings werden dann von den Arbeitgebern mit großer Wahrscheinlichkeit branchen-spezifische Gesichtspunkte stärker in den Vordergrund gerückt werden.

Da in einem enger abgegrenzten fachlichen Geltungsbereich auch die schwächeren Unternehmen berücksichtigt werden müssen, wird es den Gewerkschaften nur innerhalb relativ enger Grenzen möglich sein, die effektive Lohnzahlungsfähigkeit der U n t e r n e h m e n auszuschöpfen. Wahrscheinlich wird sich das Tariflohniveau nur bis zur Lohnzahlungsfähigkeit des jeweiligen Grenzbetriebes erhöhen. Das wird jedoch einen Anstieg der effektiven Lohnkosten nur in dem Ausmaß verursachen, wie die Tariflohnsteigerung die vorher gezahlten übertariflichen Lohnanteile überschreitet. Bei den leistungsfähigeren Unternehmen wird durch eine solche Tariflohnerhöhung in aller Regel lediglich die Möglichkeit eingeschränkt, die bisher schon gezahlten effektiven Löhne zu senken.

Ein wichtiges g e s a m t w i r t s c h a f t l i c h e s E r g e b n i s folgt aus der exakten Branchen-Abgrenzung der Tarifbereiche dadurch, daß in der jeweiligen Branche dann gleiche Tätigkeiten zu gleichen Tarifbedingungen ausgeübt würden. Dadurch kann sich die zwischenbetriebliche Lohngerechtigkeit vergrößern.

Dieses Tarifsystern verursacht einen weit geringeren Lohnkostendruck, als ein System kleinster räumlicher Geltungsbereiche. Deshalb ist zu vermuten, daß es auch nur einen geringeren Zwang zur Rationalisierung und Modernisierung auslöst, so daß das Wirtschaftswachstum in geringerem Maße gefördert wird.

Es ist noch zu untersuchen, ob aus fachlich exakt abgegrenzten Regional-Tarifverträgen sich auch Auswirkungen ergeben können, die Preiserhöhungen erschweren: Die Überwälzung eines Lohnkostendrucks auf die Preise wird - wie sich zeigte - bei einem System von kleinen und kleinsten räumlichen Geltungsbereichen schwieriger sein wegen der Ungewißheit über das Verhalten der Mitbewerber. Da in einem fachlich exakt abgegrenzten Tarifvertrag die engsten Konkurrenten demselben Tarifvertrag unterliegen, entfällt dieses Hemmnis für Preiserhöhungen. Mit Abschluß eines neuen Tarifvertrages stehen die engsten Mitbewerber vor der gleichen Situation und werden schon im Laufe der Tarifverhandlungen Anhaltspunkte über die künftige Preispolitik ihrer jeweiligen Mitbewerber gewinnen können.

Ferner sei darauf hingewiesen, daß ein System, das geringfügigen Nachfrageüberhang und geringfügige Preissteigerungen begünstigt, die Vollbeschäftigung stabilisiert, weil der Absatz der Konsumgüter gesichert und die Investitionsneigung der Unternehmer relativ groß ist. Außerdem wird im Falle eines Beschäftigungsrückganges die richtige Entscheidung über die Art der Anpassung erleichtert: Da gleichartige Unternehmen auch hinsichtlich der Kostenstruktur, Preiselastizität der Nachfrage ihrer Produkte usw. sehr ähnlich sein werden, können für alle Unternehmen innerhalb eines fachlichen Geltungsbereiches gleiche Anpassungsmaßnahmen beschlossen bzw. empfohlen werden. Dies ist von großer Bedeutung, wenn es dazu einer Zustimmung von Arbeitgebern und Gewerkschaft bedarf; denn es ist leichter, über eine für den Gesamtbereich einheitliche Regelung Einigung zu erzielen als über viele unterschiedliche, den jeweiligen Gegebenheiten angepaßte Maßnahmen. Das gilt um so mehr, als eine einheitliche Richtlinie sich auch überzeugender vor den Arbeitnehmern und vor der Öffentlichkeit vertreten läßt.

Zusammenfassend ergibt eine exaktere Branchen-Abgrenzung der Tarifbereiche hinsichtlich der gesamtwirtschaftlichen Konsequenzen folgendes Bild: Die Lohngerechtigkeit wird

tendenziell gefördert, indem die Unterschiede der Löhne für gleiche Tätigkeiten vermindert oder beseitigt werden. Die Vollbeschäftigung wird stabilisiert, jedoch wird sie "erkauft" durch leichte inflationistische Tendenzen. Dieses Tarifsystern birgt keine Preisstabilisatoren in sich, die die inflationistischen Impulse kompensieren könnten. Jedoch werden die Auswirkungen, die sich aus der Umstellung auf detailliertere fachliche Geltungsbereiche ergeben, in ihrer Intensität weitaus geringer sein, als bei einer drastischen Verkleinerung der räumlichen Geltungsbereiche der Tarifverträge.

3) Öffnungsklausel

Im dritten Kapitel dieser Arbeit wurde darauf hingewiesen, daß Tariföffnungsklauseln wirksam nur für solche Fragen vereinbart werden können, die nicht im Tarifvertrag geregelt sind oder die nicht wesentlicher Bestandteil des Regional-Tarifvertrages sind. Was in einem Tarifvertrag als wesentlich anzusehen ist, wird je nach dem angeschnittenen Fragenkomplex unterschiedlich zu beurteilen sein. Es soll hier unterstellt werden, daß Fragen der Grundlohn- und Leistungslohnernmittlung, sowie Fragen der Zulagen, die nicht Lohn im engeren Sinne sind, wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld etc. kein Hauptgegenstand des Regional-Tarifvertrages sind.

Die zulässige Öffnungsklausel bezweckt, einen bestimmten Fragenkomplex, der in einem System von Regional-Tarifverträgen nur durch betriebliche Maßnahmen zu regeln ist, durch Zusatztarifvertrag zu fixieren. Die Tätigkeit der **Gewerkschaften** wird für den einzelnen Arbeiter unmittelbar ersichtlich; sein Interesse an der Gewerkschaft wird steigen.

Der Abschluß von Zusatztarifverträgen erfordert eine Dezentralisierung der gewerkschaftlichen Verhandlungs-

führung. Dadurch wird das Verantwortungsbewußtsein in den unteren Funktionärsstufen erhöht.

Die Öffnungsklausel wird die Verhandlungsposition der Gewerkschaften erheblich stärken. Zusatztarifverträge ohne Öffnungsklausel, die in den Regelungsbereich eines Regional-Tarifvertrages eingreifen, können rechtmäßig nur unter Einhaltung des Arbeitsfriedens abgeschlossen werden. ¹⁾ Erst die rechtswirksame Öffnungsklausel gestattet es, Druck auf den Kontrahenten auszuüben, um ihn zum Abschluß des Zusatztarifvertrages zu bewegen.

Die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer wird bei Abschluß eines Zusatztarifvertrages vergleichsweise groß sein, weil die zu tarifierenden Fragen sie unmittelbar berühren.

Im übrigen gilt hinsichtlich der Verbesserung der Chancen einen Streik erfolgreich durchzuführen, das über punktuelle Streiks im ersten Abschnitt dieses Kapitels Gesagte: sie sind weniger aufwendig und erfahren relativ geringe Resonanz in der Öffentlichkeit. Punktuelle Streiks können deshalb von den Gewerkschaften länger durchgehalten werden.

Der Zusatztarifvertrag würde einen großen Teil der Fragen auffangen, die sonst üblicherweise von den Betriebsparteien geregelt werden. Das Arbeitsgebiet, für das der Betriebsrat unmittelbar und allein verantwortlich ist, wird also eingeengt. Allerdings beabsichtigen die Gewerkschaften, den Betriebsrat an der Ausarbeitung und Verhandlung von Zusatztarifverträgen stärker zu beteiligen. ²⁾ Da anzunehmen ist, daß infolge der größeren Verhandlungsmacht der Gewerkschaften Fragen tarifiert

1) Dieter Gaul, Tarifliche Friedenspflicht und Firmentarifvertrag, a.a.O., S.177.

2) Vgl. Seite 171 dieser Arbeit.

werden, die zu vereinbaren die Verhandlungsstärke des Betriebsrates allein nicht ausreicht, wird auf diese Weise der Aufgabenbereich des Betriebsrates wieder vergrößert. Darüber hinaus wird der Betriebsrat noch dadurch an Einfluß gewinnen, daß er sich die stärkere Position der Gewerkschaft zunutze macht. Auf diese Weise wird sich seine Wirksamkeit erhöhen.

Für die **A r b e i t n e h m e r** wird sich aus der Vereinbarung von Öffnungsklauseln weniger eine unmittelbare Lohnerhöhung ergeben, als vielmehr eine Tarifierung sonstiger Leistungen und solcher Verfahren der Grundlohn- und Leistungslohnermittlung, die den individuellen betrieblichen Verhältnissen entsprechen.

Der Einfluß der **A r b e i t g e b e r v e r b ä n d e** wird sich infolge der Öffnungsklausel vermindern. Beim Abschluß eines entsprechenden Zusatztarifvertrages steht den Gewerkschaften in aller Regel nicht der gesamte Verband als Kontrahent gegenüber, sondern nur noch der einzelne Arbeitgeber. Das bedeutet für den Fall eines Arbeitskampfes, daß der einzelne Arbeitgeber nicht unbedingt mit der Unterstützung seines Verbandes rechnen kann. Auf längere Sicht wird darunter die Solidarität innerhalb des gesamten Verbandes leiden.

Die Aussicht, einen Arbeitskampf erfolgreich durchzustehen, vermindert sich bei einem Firmenzusatztarifvertrag gegenüber einem Regional-Tarifvertrag. Das ergibt sich aus der Gefahr, Marktanteil an nicht bestreikte Konkurrenten zu verlieren und daraus, daß die Gewerkschaft in der Lage ist, einen begrenzten Arbeitskampf lange durchzuhalten.

Für das **U n t e r n e h m e n** folgt aus einer Öffnungsklausel vermutlich eine Erhöhung der tariflich fixierten Lohnkosten, in Unternehmen mit geringer Lohndrift evtl. auch eine Erhöhung der effektiven Lohnkosten. Allerdings darf man davon ausgehen, daß diese Zulagen - gemessen an den Gesamtpersonalkosten - nur ein geringes Gewicht haben.

Außerdem ermöglicht die Öffnungsklausel die Tarifizierung von Lohntechniken, die auf die individuellen Betriebsziele ausgerichtet sind. Ohne Zusatztarifvertrag hätte der Lohn diese Funktionen nur durch übertarifliche Zulagen ausüben können. Dadurch ist es möglich, daß die effektiven Lohnkosten auf längere Sicht infolge des Zusatztarifvertrages geringer werden. Die größere Lohngerechtigkeit kann außerdem größeren Leistungswillen bewirken.

Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der Öffnungsklauseln und der entsprechenden Zusatztarifverträge sind vergleichsweise gering. Einerseits wird wegen des Widerstandes der Arbeitgeber die Zahl der vereinbarten Öffnungsklauseln auf absehbare Zeit gering sein und andererseits dürften aus rechtlichen Gründen nur einzelne Fragenkomplexe, und dann nicht einmal die wichtigsten, durch Öffnungsklausel dem Zusatztarifvertrag zugewiesen werden.¹⁾

II. Erweiterung der Tarifnormen

1) Besitzstands- und Effektivklausel

Die Besitzstandsklausel hat ihre größte Bedeutung im Bereich der indirekten Lohnpolitik, also im Zusammenhang mit Tarifnormen, die über Art und Durchführung der Arbeitsvertermittlung und der Leistungsbestimmung befinden. Nur bei der Tarifizierung von Lohntechniken (und evtl. bei Verkürzung der Arbeitszeit) laufen die Arbeitnehmer Gefahr, anlässlich des Tarifvertragsabschlusses eine effektive Schlechterstellung hinnehmen zu müssen. Eine Erhöhung

1) Auf die Beurteilung der Tarifausschlußklausel wird hier verzichtet, weil - wie erwähnt - der Abschluß von Tarifausschlußklauseln rechtlich nicht zulässig ist.

lediglich der Lohnsätze bietet dazu in aller Regel keinen Anlaß. ¹⁾

Die begrenzte Effektivklausel stellt dagegen auf ein Wirksamwerden der tarifvertraglichen Lohnsatzerhöhung als Effektivlohnerhöhung ab und bezieht sich weniger auf die Lohntechnik.

Durch BAG-Urteil vom 14.2.1968 ²⁾ ist, wie bereits erwähnt, die begrenzte Effektivklausel für unzulässig erklärt worden, wodurch die Tarifpolitik der Gewerkschaften einen schweren Rückschlag erlitten hat. Denn die Möglichkeit, trotz erheblicher übertariflicher Leistungen Tariflohnerhöhungen wirksam werden zu lassen, vertiefte sehr wahrscheinlich bei den Arbeitnehmern das Bewußtsein, daß sie ihre effektiven Arbeitsbedingungen der Stärke und dem Verhandlungsgeschick der Gewerkschaften verdanken. Insbesondere wird die Unzulässigkeit der Effektivklausel die Streikbereitschaft der Arbeitnehmer beeinträchtigen, weil sie weniger geneigt sind, Lohneinbußen, die sie trotz Streikgelder erleiden, für Lohnerhöhungen auf sich zu nehmen, die evtl. nicht einmal effektiv wirksam werden.

Im folgenden bleibt also nur noch die Besitzstandsklausel zu beurteilen, deren Bedeutung relativ gering ist.

Die Gewerkschaften können sich vor Prestigeverlusten schützen, indem sie effektive Verschlechterungen der Arbeitsbedingungen aus Anlaß eines neuen Tarifabschlusses verhindern. Sie sind auf diese Weise insbesondere in der Vereinbarung von neuen Grund- und Leistungslohnverfahren unabhängiger von bereits praktizierten Verfahren, die den Arbeitern evtl. höhere Verdienste

1) Vgl. auch 3.Kapitel, II, 1 dieser Arbeit.

2) BAG-Urteil vom 14.2.1968, in: Der Betrieb, Düsseldorf 1968, S.665.
Über die rechtliche Problematik vgl. Literaturhinweise Seite 183, Fußnote 3 dieser Arbeit.

chancen gewährleisten.

Der Betriebsrat hat die Erhaltung des Besitzstandes zu überwachen, eine wahrscheinlich weder schwierige noch umfangreiche Tätigkeit.

Auch für die Arbeitnehmer ist der Nutzen aus einer Besitzstandsklausel nicht sehr groß, weil effektive Lohnsenkungen - wenn man von einer Krise absieht - selten sind. In Nicht-Krisenzeiten laufen die Arbeiter - wenn überhaupt - im allgemeinen nur bei Arbeitszeitverkürzungen und Einführung neuer Lohnstechniken die Gefahr einer Lohnkürzung.

Für die Arbeitgeberverbände hat die Besitzstandsklausel keine nennenswerte Bedeutung

Diese Klausel kann insbesondere dann die Dispositionsfreiheit der Unternehmer einschränken, wenn sie die konsequente Durchführung eines neuen tariflichen Arbeitsbewertungs- oder Leistungslohnverfahrens verhindert, weil die früher "überbewerteten" Arbeitnehmer keine Lohnkürzung erfahren dürfen. Jedoch wird man sich in der Praxis durch Versetzung der betreffenden Arbeitnehmer an einen anderen Arbeitsplatz helfen können, was zur Vermeidung von Härten wohl auch ohne Besitzstandsklausel geschehen wäre.

Auch für die Gesamtwirtschaft hat diese Klausel lediglich eine periphere Bedeutung.

2) Tarifierung der übertariflichen Barleistungen

Der Tarifierung der übertariflichen Barleistungen sind in einem System von Regional-Tarifverträgen, wie es bislang in der Bundesrepublik vorherrscht, enge Grenzen ge-

setzt, weil sich die tarifliche Lohnpolitik am marginalen Unternehmen ausrichten muß. Ferner sind die übertariflichen Barleistungen oft auf die individuellen Unternehmensziele abgestellt, so daß ein Entgelt, das zusätzlich in einem großräumigen Tarifvertrag vereinbart ist, vielfach eine übertarifliche Zahlung nicht ersetzen kann. Vor diesem Hintergrund ist die folgende Betrachtung zu sehen.

Für die **Gewerkschaften** bedeutet die Tarifierung eines Teils der übertariflichen Barleistungen einen Schritt zur Tarifwahrheit. Jedoch ist fraglich, ob die Gewerkschaften daraus Nutzen ziehen können. Es wäre zu untersuchen, in welcher Phase der konjunkturellen Entwicklung überhaupt eine Tarifierung übertariflicher Leistungen in nennenswertem Umfang möglich ist und zu welcher Zeit die Arbeitnehmer besonders an einer Tarifierung dieser Leistungen interessiert sind: In der Zeit der Hochkonjunktur sind die übertariflichen Lohnbestandteile im allgemeinen nicht gefährdet, weil sie aller Erfahrung nach mit Rücksicht auf die Beschäftigungslage nicht gekürzt werden. Selbst übersteigerte tarifliche Lohnerhöhungen können die Lohndrift meistens nicht nennenswert oder dauerhaft verringern, weil in dieser Situation eine Verrechnung mit übertariflichen Leistungen häufig nicht erfolgt.¹⁾ Lediglich die Tarifierung übertariflicher freiwilliger Sozialleistungen wie z.B. Urlaubsgeld wird selbst in der Hochkonjunktur nur selten zur Erhöhung der effektiven Bezüge führen. Den Abschluß einer solchen Tarifnorm werden in der Hochkonjunktur aber nur die Arbeitnehmer der Gewerkschaft honorieren, die effektiv begünstigt werden.

In der Rezession hingegen sind einerseits die übertariflichen Zulagen gefährdet und andererseits effektive Lohnerhöhungen kaum durchzusetzen; tarifliche Lohnerhöhungen vermindern dann meistens unmittelbar die übertariflichen Barleistungen. Wie

1) Ulrich Pagenstecher, a.a.O., S.722 ff.

sehr die Arbeitnehmer zu diesem Zeitpunkt hinter der gewerkschaftlichen Forderung nach tariflicher Absicherung der übertariflichen Leistungen stehen, zeigt die Tatsache, daß im Herbst 1967 die Metallarbeiter in Nordwürttemberg-Baden bereit waren, zur Durchsetzung dieser Forderung in den Streik zu treten.

Durch die Tarifierung der übertariflichen Barleistungen gewinnt die Gewerkschaft die Initiative in einer Kompetenz zurück, die ihr zwar rechtlich ausschließlich zusteht, ihr jedoch faktisch - zumindest in der Hochkonjunktur - von den Betriebsräten streitig gemacht wird: sie betrifft die kollektive Vereinbarung von Lohnsätzen, die infolge der Sperrwirkung des § 59 BetrVerfG nicht rechtswirksam durch Betriebsvereinbarungen geregelt werden können. Die Gewerkschaften hätten zwar formaljuristisch die Möglichkeit, gegen die "Kompetenzanmaßung" der Betriebsparteien zu klagen, ¹⁾ jedoch würden sie "ihren Kredit in der Arbeitnehmerschaft verlieren, wenn sie materiell bessere Regelungen anfechten würden." ²⁾ Allerdings verlieren sie auch an Kredit, wenn sie eine gesetzlich verankerte Vorrangkompetenz nicht nur nicht wahrnehmen können, sondern sogar einer anderen Institution überlassen müssen. Die nachträgliche Tarifierung verringert somit den erlittenen Prestige- und Kreditverlust.

Das Gewicht der häufigsten gewerkschaftlichen Argumente zur Unterstützung ihrer Lohnforderungen wird durch die Tarifierung der übertariflichen Barleistungen geringfügig abgeschwächt: für die unmittelbar folgende Zeit tritt die Leistungsfähigkeit der Unternehmer nicht mehr im bisherigen Maße in Form von übertariflichen Zahlungen in Erscheinung. Ferner werden die zwischenbetrieblichen Lohnunterschiede nivelliert, denn in den marginalen Unter-

1) Edmund Liebold, a.a.O., S.230.

2) Fritz Rudolph, Die Ordnung des Betriebes in der Sicht der deutschen Gewerkschaften nach 1945. Dortmunder Schriften zur Sozialforschung, Bd.28, Köln und Opladen 1965, S.88.

nehmen werden nach Tariflohnerhöhungen die Effektivlöhne um einen größeren Betrag steigen als in den intramarginalen. Somit verliert auch das Argument der zwischenbetrieblichen Lohnunterschiede an Bedeutung. - Dem Ziel der sozialen Sicherung der Arbeitnehmer sind die Gewerkschaften näher gekommen, so daß auch dieses Argument tendenziell abgeschwächt wird.

Die Tarifierung der übertariflichen Barleistungen entzieht dem Betriebsrat einen Teil der Kompetenzen, die er sich in der Hochkonjunktur angeeignet hat. In der Regel wird dies für verantwortungsbewußte Betriebsräte wie eine Entlastung wirken.¹⁾ Durch die Anrechnung einer Tariflohnerhöhung auf die übertariflichen Zulagen werden dem Betriebsrat neue Aufgaben übertragen: er hat festzustellen, ob die Tariflohnerhöhung zu einer Effektivlohnerhöhung führt. Darüber hinaus muß er in jedem Einzelfall darauf achten, daß möglichst die am wenigsten gesicherten Bestandteile der übertariflichen Lohnanteile tarifiert werden,²⁾ eine verantwortungsvolle und schwierige Aufgabe, die - richtig ausgeführt - die Bedeutung des Betriebsrates heben wird.

Für den Arbeitnehmer bedeutet die Tarifierung der übertariflichen Leistungen eine Erhöhung der Lohnsicherheit. Zugleich weiß er, daß er die entsprechende Zulage oder Lohnhöhe auch in anderen Unternehmen der gleichen Branche erhalten würde. Dadurch wird er freizügiger. Für Arbeitnehmer in Unternehmen mit geringen übertariflichen Leistungen bedeutet eine solche Tariflohnerhöhung zusätzlich noch eine Effektivlohnerhöhung.

Die Tarifierung übertariflicher Leistungen kann die Solidarität im Arbeitgeberverband vor eine schwierige Bewährungsprobe stellen: In der Rezession, die

1) Vgl. 2.Kapitel, I, 2) dieser Arbeit.

2) Vgl.: Probleme der Umwandlungsklausel, die sich aus der Einführung der Tarifvereinbarung vom 13.10.1967 ergeben, Hrsg.: IG Metall, Bezirksleitung Hamburg, Hamburg o.J.

Phase, die im allgemeinen durch den größten Konkurrenzdruck gekennzeichnet ist, werden die Verbandsmitglieder auf solche Gewerkschaftsforderungen sehr unterschiedlich reagieren: Geringeren Widerstand werden die großen und leistungsfähigen Unternehmen leisten, weil für sie die effektiven Löhne und somit die Kosten durch eine solche Maßnahme nicht erhöht werden, es sei denn, betrieblich notwendige Funktionen der übertariflichen Leistungen zwingen diese Arbeitgeber, die Unterschiede zwischen Tariflohn und Effektivlohn aufrecht zu erhalten.¹⁾

Die Unternehmen mit geringen übertariflichen Leistungen dagegen werden dem Abschluß eines solchen Tarifvertrages nur schwerlich zustimmen, soweit sie nur einen geringen Spielraum zur Erhöhung der Effektivlöhne haben.

Eine andere Auswirkung könnte den Arbeitgeberverband veranlassen, die Verringerung der übertariflichen Spanne in Kauf zu nehmen: er wird in seiner Argumentation glaubwürdiger, wenn die Lohndrift sich in gewissen Grenzen hält.²⁾ Das gilt sowohl für das Inflationsargument als auch für das Kapitalbildungs- und Exportargument.

In den U n t e r n e h m e n , in denen hohe übertarifliche Zulagen gewährt werden, schränken die hier zur Diskussion stehenden Tarifnormen im wesentlichen nur die Elastizität der Lohnkosten und die Dispositionsfreiheit der Unternehmer ein. In den marginalen Unternehmen mit geringen übertariflichen Leistungen dagegen erhöhen sich darüber hinaus auch noch die Personalaufwendungen. Dadurch sind diese Firmen in einer Krise vermutlich in ihrer Existenz gefährdet, und zwar um so mehr, als es fraglich ist, ob die Gewerkschaft geneigt ist, Grenzproduzenten, die sich in einer kritischen Situation befinden, durch eine Senkung der Tariflöhne vor dem Konkurs zu bewahren.

1) Vgl.: Bernhard Külp, Die "wage drift" im Lichte der modernen Lohntheorie, in: Konjunkturpolitik, Berlin 1963, S.173 ff.

2) Bernhard Külp, Lohnbildung im Wechselspiel... , a.a.O., S.242.

Auch die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen sind in erster Linie vor dem Hintergrund der Rezession zu sehen, weil in anderen konjunkturellen Situationen kaum mit einer nennenswerten Verringerung der übertariflichen Leistungen zu rechnen ist. Diese Konjunkturphase ist dadurch gekennzeichnet, daß die Produktionskapazitäten nicht ausgelastet sind und die Fixkosten je Einheit steigen; zugleich sinken in vielen Bereichen die Verkaufspreise. Die Unternehmer werden bemüht sein, wie sich auch in der letzten Rezession gezeigt hat, ¹⁾ zumindest einen teilweisen Ausgleich für diese Gewinnschmälerung zu finden: Trotz gesunkener Zinsen und Rohstoffpreise haben sie zum Teil die Kosten durch Kürzung der übertariflichen Leistungen zu senken versucht und darüber hinaus die Produktion gedrosselt durch Abbau von Überstunden bzw. Einführung von Kurzarbeit und - soweit möglich - durch Stilllegung von Teilen der Betriebsanlagen. Dadurch sind auch begrenzte Entlassungen von Arbeitnehmern erforderlich gewesen.

Die Unternehmer sind um so eher zu einschneidenden Maßnahmen wie umfangreichen Entlassungen und Einstellung der Produktion gezwungen, je lohnintensiver die jeweiligen Unternehmen, je weniger andere Anpassungsmöglichkeiten vorhanden und je weniger die Gewerkschaften zu Zugeständnissen durch Tariflohnsenkungen bereit sind. Somit kann die Tarifierung der effektiven Löhne eine Krise verschärfen.

Bei nur schwachen Rezessionen kann allerdings die tarifliche Sicherung der Effektivlöhne zur Stabilisierung der Einkommen und damit auch der Nachfrage auf einem bestimmten Niveau beitragen.

Die Verringerung der übertariflichen Leistungen kann außerdem zur Folge haben, daß sich die nächste Tarif-

1) Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 1967/68, Stabilität im Wachstum, Stuttgart und Mainz 1967, S.63.

lohnerhöhung effektiv auswirkt, was zugleich ein wesentlicher Impuls für eine in dieser Situation wichtige Erhöhung der Nachfrage sein kann. Preissteigerungen werden dadurch wahrscheinlich nicht ausgelöst, da es sich in diesem Stadium mehr um eine Mengenkonjunktur handeln wird und außerdem die Konkurrenzlage Preissteigerungen kaum zuläßt.

3) Tarifierung weiterer Einzelheiten der Grundlohnfindung

Das Verfahren, daß z.Z. die weitestgehende Berücksichtigung aller Arbeitsanforderungen und -belastungen gewährleistet, ist, wie im dritten Kapitel ¹⁾ ausführlich geschildert, die analytische Arbeitsbewertung. Deshalb ist dieser Abschnitt im wesentlichen auf diese Methode der Grundlohnermittlung ausgerichtet.

Für die G e w e r k s c h a f t e n bedeuten tarifliche Vereinbarungen von Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung auf breiter Ebene, daß ihre Tarifarbeit sich bis ins letzte Detail der Grundlohnermittlung bemerkbar macht. Das ist um so wichtiger, als durch diese tariflichen Regelungen die Löhne mit den höchsten Arbeitswerten wieder weitgehend eingefangen werden. Gerade diese Löhne hatten sich in den bis dahin üblichen tariflichen Lohngruppenschemata am weitesten von den Tariflöhnen entfernt. Für die hochqualifizierten Arbeiter war die Gewerkschaft als am wenigsten attraktiv geworden; sie ist aber auf die Unterstützung gerade dieser Arbeiter besonders angewiesen, weil von ihnen die größte Ausstrahlung auf die anderen Arbeitnehmer ausgeht.

Auf das Gewicht der gewerkschaftlichen Argumente bei späteren Lohnforderungen haben solche Tarifvereinbarungen direkt nur wenig Einfluß; indirekt insofern, als sie zeigen, daß lohnpolitische Maßnahmen sowohl den Unternehmen

1) Vgl.: 3.Kapitel, II, 3 dieser Arbeit.

als auch den Gewerkschaften und Arbeitern dienen können. Diese Tatsache wird eine vertrauensvolle Zusammenarbeit für die Zukunft erleichtern.

Für den Betriebsrat ist die Bedeutung der Tarifierung der analytischen Arbeitsbewertung unterschiedlich, je nachdem ob in dem jeweiligen Unternehmen der Grundlohn schon vorher nach einem solchen Verfahren ermittelt wurde oder nicht. Im ersten Fall wird die Tarifierung lediglich eine Erweiterung der Richtlinien und die Empfehlung eines bestimmten Verfahrens bedeuten. Da in den meisten Tarifverträgen mit analytischer Arbeitsbewertung außerdem noch die Art der Mitbestimmung (Arbeitsbewertungskommission etc.) geregelt ist, kann der Betriebsrat seine Tätigkeit auf sichererer Grundlage wahrnehmen. In den Unternehmen, in denen die analytische Arbeitsbewertung erst aufgrund des Tarifvertrages eingeführt wird, vergrößert sich das Aktionsfeld des Betriebsrates ganz erheblich; schaltet er sich doch - wenn auch vorwiegend über die paritätisch besetzte Kommission - in die Arbeitswertermittlung jedes Arbeitsplatzes ein. Zugleich wird seine Tätigkeit verantwortungsvoller und schwieriger. Ob er diesen Aufgaben gewachsen ist, wird außer von seinem Talent weitgehend von der Beratung und fachlichen Schulung abhängen, die er in der Regel bei der Gewerkschaft erfährt. Auf diese Weise festigt sich das Band zwischen Gewerkschaft, Betriebsrat und Arbeitnehmer.

Weitreichende Folgen hat die Tarifierung der analytischen Arbeitsbewertung auch für den Arbeitnehmer. Wenn vorher schon ein betrieblich vereinbartes Verfahren bestand, ergibt sich aus der Tarifierung lediglich eine Absicherung der übertariflichen Lohnteile, die in der Regel um so größer sein werden, je höher der Arbeitswert der Tätigkeit ist. Für die Arbeiter, deren Tätigkeit aufgrund der Tarifvereinbarung erstmalig nach einem Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung entlohnt wird, sind die Vorteile bei weitem vielfältiger:

Die analytische Arbeitsbewertung hebt, da sie die Vielzahl von Anforderungen und Belastungen berücksichtigt, in aller Regel die Löhne für Tätigkeiten mit hohem Arbeitswert am meisten an. Die Lohnstruktur wird dadurch differenzierter. Nach Angaben der Gewerkschaften steigt nach Einführung der analytischen Arbeitsbewertung das Lohnniveau im Durchschnitt um ca. 10 %.¹⁾ Im Einzelfall wird die durchschnittliche Lohnerhöhung von dem Ausmaß der Lohndifferenzierung vor der Einführung der analytischen Arbeitsbewertung abhängig.

Ferner kann der Arbeitnehmer an Hand dieses Systems genau ersehen, in welcher Weise jede Anforderung und Belastung seiner Tätigkeit zur Höhe seines Lohnes beitragen. Die Gewißheit allein, daß alle Schwierigkeiten seiner Tätigkeit gesehen und auch entgolten werden, wird in hohem Maße zur Lohnzufriedenheit beitragen. Noch höher ist einzuschätzen, daß er rationale Gründe für seine und seiner Kollegen Einstufung erkennen kann und somit auch die Ursachen für die Lohnunterschiede erfährt. Diese Tatsache wird ihm in aller Regel den Eindruck vermitteln, daß er im Verhältnis zu seinen Kollegen gerecht entlohnt wird. Außerdem erleichtert dem Arbeiter die Kenntnis über Anforderungen und Belastungen anderer Tätigkeiten sowie über ihre Entlohnung die Orientierung über Arbeitsplätze, bei denen sich seiner Meinung nach Anforderungen und Belastungen einerseits, sowie Entlohnung andererseits in einer günstigeren Relation befinden.

Auf die Verhandlungsmacht der Arbeitgeberverbände hat die Tarifierung weiterer Details der Grundlohnermittlung direkt kaum einen Einfluß. Jedoch können sie dann an Prestige verlieren, wenn sie in Fragen nachgeben müssen, in denen sie sich sehr stark engagiert haben, wie z.B. durch ihren Widerstand gegen das gewerkschaftliche Verlangen, die höchste Anforderung

1) Vgl. Seite 206 dieser Arbeit.

unabhängig von der Anforderungsdauer im Arbeitswert zu berücksichtigen.¹⁾ Im allgemeinen wird es sich aber bei der Tarifierung der Einzelheiten der Grundlohnfindung um die Aufnahme derzeit schon praktizierter Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung in weitere Tarifverträge handeln, ohne daß die Gewerkschaften vorerst auf Erfüllung extremer Forderungen bestehen.

Was die U n t e r n e h m e n betrifft, so ist wiederum zwischen den Firmen zu unterscheiden, die bisher schon betrieblich ein Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung praktiziert haben und denen, die erst durch den Tarifvertrag veranlaßt werden, von einem weniger differenzierten Verfahren der Grundlohnfindung abzugehen. Im Regelfall dürfte dies eine betriebliche Grundlohnermittlung gewesen sein, die in bezug auf die Erfassung und Entlohnung von Belastungen und Anforderungen zwar über ein 6-Lohngruppen-Schema hinausging, jedoch in sich kein geschlossenes System bildete.²⁾

Vom Tarifvertrag her wird allerdings kaum ein unmittelbarer Zwang zur Einführung der analytischen Arbeitsbewertung ausgeübt, da er in der Regel neben diesen noch weitere Verfahren der Grundlohnermittlung zuläßt; denn nicht alle Betriebe innerhalb des Geltungsbereiches eines Tarifvertrages sind für die analytische Arbeitsbewertung geeignet, zum Teil lohnt die geringe Zahl der Beschäftigten den Aufwand der Ein- und Durchführung dieses Verfahrens gar nicht. Man darf jedoch davon aus-

1) Vgl. Drittes Kapitel, II, 3 dieser Arbeit.

2) Zur Klarstellung soll noch erwähnt werden, daß es zur Einführung eines Verfahrens der analytischen Arbeitsbewertung nicht der Tarifierung bedarf, da die Betriebsparteien selbst darüber befinden können, sofern die Tarifierung eines solchen Verfahrens nicht üblich ist und somit die Sperrwirkung des § 59 BetrVerfG nicht Platz greift.

gehen, daß die größeren Unternehmen einer tariflichen Empfehlung zur Einführung der analytischen Arbeitsbewertung folgen werden.

In diesen Fällen erhöhen sich die Lohnkosten, zugleich wird der betriebliche Lohnspielraum verringert. Dieser Nachteil jedoch wird in aller Regel mehr als ausgeglichen durch die Vorteile, die dieses System für das Unternehmen bringt: eine nach rationalen Gesichtspunkten alle Anforderungen und Belastungen berücksichtigende Abstufung der Grundlöhne. Dies ist eine wichtige Voraussetzung für eine Versachlichung der im Betrieb zu regelnden Lohnfragen. Da die Löhne den jeweiligen Arbeitswerten entsprechen, wirkt dieses System leistungsfördernd in dem Sinne, daß über die tariflichen Lohnerhöhungen hinausgehende Lohnforderungen einzelner Arbeiter - ceteris paribus - nur durch Übernahme einer Tätigkeit mit höherem Arbeitswert erfüllt werden können. Somit trägt die analytische Arbeitsbewertung wesentlich dazu bei, daß das Unternehmen für alle Qualifikationen ausreichenden Nachwuchs hat. Für jeden qualifizierten und interessierten Arbeitnehmer ergeben sich dadurch gute Aufstiegschancen. Eine solche Situation vermag die Fluktuation der Arbeitskräfte in erträglichen Grenzen zu halten.

Die Erfassung der Anforderungen und Belastungen an allen Arbeitsplätzen ist neben der Feststellung der Qualifikationen der Arbeitnehmer wichtigste Voraussetzung, um die Arbeitsplätze optimal besetzen zu können. Die Tarifierung der analytischen Arbeitsbewertung fördert somit eine bestmögliche Nutzung des vorhandenen Leistungspotentials.

Für Unternehmen, die bereits die Ermittlung der Grundlöhne nach einem Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung vornehmen, besteht die einzige Veränderung durch

die nachträgliche Tarifierung darin, daß die Lohndrift verringert wird, also der Spielraum für eine Lohnsenkung kleiner wird. Dabei handelt es sich aber lediglich um eine formaljuristische Veränderung. De facto hätte der Unternehmer die Löhne kaum wesentlich senken können, ohne gleichzeitig das System der analytischen Arbeitsbewertung aufzugeben.

Es bleibt noch die Frage zu klären, ob der Unternehmer infolge der Tarifierung eines Verfahrens der analytischen Arbeitsbewertung in seiner Handlungsfreiheit zu sehr eingeengt ist, wenn er Arbeitswerte und Lohnhöhe an gesunkene Anforderungen oder Belastungen anpassen möchte. In zahlreichen Gesprächen mit Gewerkschaftsvertretern hat der Verfasser den Eindruck gewonnen, daß die Gewerkschaften grundsätzlich bestrebt sind, die Lohnhöhe für den einzelnen Arbeiter zu halten. Diese Bestrebungen führen zu unterschiedlichen Maßnahmen. Zunächst stellen die Gewerkschaften fest, ob lediglich eine Verlagerung der Anforderungen bzw. Belastungen - von physischen etwa zu den psychischen - vorliegt. Durch Minzunahme neuer Bewertungsmerkmale kann dann - zumindest rechnerisch - die Höhe des alten Arbeitswertes wieder erreicht werden. Wenn sich die Arbeitswerte nur vereinzelt verringern, versucht man, durch Versetzung an Arbeitsplätze mit höherem Arbeitswert den Tariflohn der betroffenen Arbeitnehmer zu halten. Sofern die Arbeitswerte an vielen Arbeitsplätzen abnehmen, verlangen die Gewerkschaften, das Arbeitsbewertungssystem grundsätzlich zu ändern. Notfalls wird die analytische Arbeitsbewertung gar nicht mehr benutzt und man geht zu den sogenannten definitionslosen Lohngruppen über. ¹⁾ Diese Maßnahme wird aber nur ergriffen, wenn der Arbeitsvollzug soweit automatisiert ist, daß wesentliche Anforderungen und Belastungen nicht mehr auftreten. Es wird also relativ schwer sein, die Zustimmung der Gewerk-

1) Vgl. Drittes Kapitel, II, 3 dieser Arbeit.

schaften zur Anpassung der Löhne an gesunkene Arbeitswerte zu erhalten.

So zweckmäßig eine solche Zustimmung zur Erhaltung des Betriebsfriedens sein mag, de jure ist sie nicht erforderlich, da der Lohn bei der Anwendung eines Verfahrens der analytischen Arbeitsbewertung lt. Tarifvertrag von der Höhe des Arbeitswertes des jeweiligen Arbeitsplatzes abhängt. Gegenüber dem Arbeiter bedarf es bei der sofortigen Anpassung des Lohnes an den gesunkenen Arbeitswert nicht einmal einer Übergangszeit.¹⁾

Die gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen der weiteren Verbreitung der analytischen Arbeitsbewertung sind vergleichsweise gering. Die damit verbundenen Lohnerhöhungen werden zum größten Teil kompensiert durch den langfristigen Leistungsanreiz, den dieses System der Grundlohnerrmittlung auslöst, so daß die Lohnkostenbelastung je produzierte Einheit sich kaum verändern wird. Die Steuerung der Arbeitskräfte in der Weise, daß möglichst das gesamte Leistungspotential jedes Arbeitnehmers genutzt werden kann, erhöht die Arbeitsproduktivität.

4) Tarifierung weiterer Details der Lohnformen

Die diesbezüglichen im dritten Kapitel dieser Arbeit²⁾ geschilderten Gewerkschaftsforderungen kann man wie folgt für alle drei Lohnformen - Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn - zusammenfassen:

- a) Tarifierung von Entlohnungsverfahren, die die über der Normalleistung liegende Leistung der Arbeitnehmer entgelten. Entsprechende Zulagen sollen sich proportional zur Leistung verändern.

- b) Unmittelbare Beteiligung an der Leistungsmessung

1) Dieter Gaul, Die Arbeitsbewertung und ihre rechtliche Bedeutung, Köln 1967, S.326.

2) Vgl.: 3.Kapitel, II, 4 dieser Arbeit.

und der entsprechenden Entgeltsfestsetzung, soweit eine wirkungsvolle Tarifierung nicht möglich ist.

Die Arbeitgeberverbände setzen der unter Buchstaben b) genannten Forderung erheblichen Widerstand entgegen, so daß mit deren Verwirklichung in größerem Umfange vorerst nicht zu rechnen ist. Trotzdem scheint es gerechtfertigt, alle Auswirkungen dieser Bestrebung zu beurteilen.

Die unter a) genannten Forderungen sind für den Akkordlohn erfüllt. Generelle tarifliche Vereinbarungen, die allerdings meistens nicht sehr wirksam sind, scheinen auch für den Prämienlohn und - mit gewissen Einschränkungen wegen des relativ geringen gewerkschaftlichen Interesses - auch für den Zeitlohn durchsetzbar. In der folgenden Beurteilung wird unterstellt, daß die gewerkschaftlichen Zielsetzungen sich nur in dem soeben geschilderten Ausmaß realisieren lassen.

Die tarifliche Vereinbarung von Entgelten für Arbeitsleistungen oberhalb der Normalleistung bedeutet in aller Regel eine Verringerung der Lohndrift, da in den meisten Betrieben ein Teil der übertariflichen Zulagen als Entgelt für solche Leistungen gedacht ist, wenn es auch nicht immer ausdrücklich so deklariert wird.

Die Gewerkschaften kommen auf diese Weise der Tarifwahrheit näher. Soweit es ihnen darüber hinaus vereinzelt gelingt, selbst unmittelbar an der Ermittlung der Leistungen beteiligt zu werden, wird den Arbeitnehmern die Einflußnahme der Gewerkschaften auf die effektiven Arbeitsbedingungen noch eindrucksvoller demonstriert. Ferner können die Gewerkschaften dann veranlassen, daß jeweils die ihrer Ansicht nach richtige Lohnform angewandt, daß bei allen Lohnformen unter Normalleistung die ihrer Definition entsprechende Leistung verstanden und daß die Pausen- und Erholungszeitregelung nach ihren Vorstellungen gehandhabt wird. Auch die Probleme

im Zusammenhang mit einer Akkord- oder Prämienrevision lassen sich im einzelnen Unternehmen besser lösen. Ebenso können die Forderungen nach Zuschlägen für unbeeinflußbare Zeiten und für Mehrstellenarbeit im konkreten Fall besser durchgesetzt werden als in einem regionalen Tarifvertrag. Zwar ist der Aufwand, den die Gewerkschaften durch ein etwa eingeräumtes Mitspracherecht im Betrieb auf sich nehmen müssen, unvergleichlich höher, als wenn die entsprechenden Fragen im regionalen Tarifvertrag behandelt würden. In Anbetracht der im zweiten Kapitel geschilderten Unmöglichkeit, einen Großteil dieses Komplexes im Regional-Tarifvertrag so zu fixieren, daß kein Ermessensentscheid mehr erforderlich ist, scheint jedoch vom Standpunkt der Gewerkschaften ihr unmittelbares Mitwirken die einzige Möglichkeit zu sein, diese Fragen so zu regeln, daß der Spielraum für betriebliche Lohnpolitik wirksam eingeengt wird.

Aus der Sicht der Gewerkschaften ist es besonders wichtig, daß die Leistungslöhner einen unmittelbaren Einfluß der gewerkschaftlichen Tarifpolitik auf ihre Einkünfte erkennen können; denn diese Arbeiter sind sehr leicht geneigt, die Lohnhöhe als überwiegend von der eigenen Leistung abhängig anzusehen.

Für den Betriebsrat sind die Folgen schwerwiegend. Die Gewerkschaft strebt neben der tariflichen Vereinbarung von Regeln zur besseren Leistungsentlohnung auch eine Tarifnorm an, die es ihr gestattet, selbst in die betrieblichen Entlohnungsfragen einzugreifen.

Dadurch wird das Aufgabengebiet des Betriebsrates so stark eingeengt, daß leicht eine Animosität zwischen Gewerkschaft und Betriebsrat entstehen könnte.

Für die Arbeitnehmer bedeutet die tariflich gesicherte Bezahlung der über der Normalleistung liegenden

den Leistung eine Erhöhung der effektiven Löhne - das gilt besonders für Zeitlöhner - , zumindest aber eine Erhöhung des tariflich gesicherten Lohnanteiles. Damit wird dem Bedürfnis der Arbeitnehmer nach Lohnsicherheit entsprochen.

Je mehr es gelingt, die Details der Leistungsmessung so zu tarifieren, daß der Arbeitnehmer ohne Furcht vor ungerechtfertigter Revision der Leistungsmaßstäbe arbeiten kann, um so mehr wird er geneigt sein, seine volle Leistungsfähigkeit zu entfalten. Die Möglichkeit, die eigenen Fähigkeiten ganz einsetzen zu können, ist wiederum wesentliche Voraussetzung für seine Arbeitszufriedenheit.

Darüber hinaus wird durch die Festlegung weiterer Details der Lohnformen der Zusammenhang zwischen zusätzlicher Leistung und zusätzlichem Lohn zwingender, weil weniger einseitige Ermessensentscheide erforderlich bzw. möglich sein werden. Dadurch vertieft sich bei dem Arbeitnehmer auch der Eindruck, daß sein Lohn leistungsgerecht ist.

In dem Maße, wie die Entgelte für die oberhalb der Normalleistung liegenden Arbeitsleistungen der Arbeitnehmer durch regionalen Tarifvertrag fixiert werden können, vermindert sich die Lohndrift bei den intramarginalen Unternehmen bzw. wird bei den Grenzproduzenten der Tariflohn und zugleich der Effektivlohn erhöht. Die bislang häufigsten Argumente der Arbeitgeber zur Abwehr von gewerkschaftlichen Lohnforderungen werden bei geringerer Lohndrift überzeugender.

Es muß aber auch auf die Gefahr hingewiesen werden, in die sich der Arbeitgeberverband begibt, wenn es versäumt

wird, bestimmte Fragen im Tarifvertrag zu regeln. In diesen Punkten unterliegt die Gewerkschaft keiner Friedenspflicht, ¹⁾ so daß sie die einzelnen Arbeitgeber auch durch Arbeitskampf zum Abschluß eines entsprechenden Firmentarifvertrages zwingen kann. Ein solches Vorgehen seitens der Gewerkschaften müßte die Solidarität der Arbeitgeber ernsthaft beeinträchtigen. Auch wenn es den Gewerkschaften gelingt, an der Durchführung der Leistungslohnverfahren im Betrieb selbst beteiligt zu werden, muß darunter die Verbandssolidarität der Arbeitgeber leiden. Der einzelne Unternehmer sieht sich allein den Forderungen der Gewerkschaft ausgesetzt, wodurch er Zweifel an der Existenzberechtigung seines Verbandes bekommen kann.

Die Arbeitgeberverbände sehen sich also in der Frage der tariflichen Regelung der Details der Lohnformen vor schwierigen Entscheidungen: sowohl ein Zuviel als auch ein Zuwenig kann zu einer Beeinträchtigung der Solidarität und zu einer bemerkenswerten Verschlechterung der eigenen Verhandlungsposition führen.

Die Folgen der Tarifierung weiterer Details der Lohnformen für das U n t e r n e h m e n wird man unter Beachtung der Zielsetzung der Leistungslöhne - auch der Zeitlohn soll tendenziell zum Leistungslohn ausgebaut werden - sehen müssen. Die Leistungslöhne haben die betriebswirtschaftliche Funktion, den Arbeitnehmer zu veranlassen durch verstärkten persönlichen Einsatz die Ergiebigkeit seiner Arbeit zu erhöhen. ²⁾ Seine Leistungsentfaltung aber wird um so größer sein und schließlich um so näher an das persönliche Leistungsvermögen herankommen, je zwingender die Lohnhöhe von seiner Leistung abhängt und je sicherer er sein kann, daß die volle Mobilisierung seiner Leistungsreserven nicht zur ungerechtfertigten

1) Dieter Gaul, Tarifliche Friedenspflicht und Firmentarifvertrag, a.a.O., S.176.

2) Vgl.: Reinhold Helm, Grundsätze der Prämienentlohnung, in: Der Arbeitgeber, Köln 1966, S.534.

Erhöhung der Leistungsvorgaben führt. Das zu verhindern, ist unmittelbares Ziel der Tarifierung weiterer Details der Lohnformen.

Dem steht in vielen Fällen eine Erhöhung der Lohnkosten, mindestens aber eine Verringerung der Anpassungsfähigkeit der Löhne an veränderte wirtschaftliche oder unternehmenspolitische Ziele gegenüber. Jedoch handelt es sich hier in den meisten Fällen nur scheinbar um einen Nachteil für das Unternehmen. Die Lohnkosten steigen lediglich in dem Maße, in dem sich die vom Unternehmen gewünschte Leistung des Arbeiters erhöht. Bei richtig angesetztem Leistungslohn werden sich mit zunehmender Leistung der Arbeitnehmer infolge besserer quantitativer und/oder qualitativer Anlagenutzung die Lohnkosten je Stück (oder Erlöseinheit z.B. bei Qualitätsprämien) verringern.

Die g e s a m t w i r t s c h a f t l i c h e n A u s -
w i r k u n g e n einer weitergehenden Tarifierung der Details der Lohnformen sind vergleichsweise günstig: die feste Bindung der Lohnhöhe an die Leistung bedeutet in aller Regel eine Erhöhung der Ergiebigkeit der menschlichen Arbeit und der sachlichen Produktionsmittel. Eine solche Produktivitätserhöhung fördert das Wirtschaftswachstum bei unverändertem Arbeits- und Kapitaleinsatz.

Eine stärkere Leistungsabhängigkeit des Lohnes hat im allgemeinen ein höheres Lohnniveau und eine entsprechende Differenzierung der Löhne zur Folge. Da die höheren Löhne den Arbeitnehmern mit der besseren Leistung zugute kommen, wird somit tendenziell eine gerechte Einkommensverteilung unterstützt.

Hinsichtlich des Preisniveaus verhält sich eine auf diese Weise verursachte Lohnerhöhung weitgehend neutral: Einer durch erhöhte Löhne induzierten Nachfrageerhöhung steht ein vergrößertes quantitatives und/oder qualitatives Güterangebot gegenüber. Zwar muß die erhöhte Nachfrage nicht

unbedingt auf die Wirtschaftsgüter treffen, deren Produktionsmenge sich infolge der erhöhten Leistung vergrößert hat, jedoch wird dieses um so mehr zutreffen, je weiter Leistungslohnverfahren jeder Art verbreitet sind.

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß die stärkere Tarifierung der Details der Lohnformen nur geringe gesamtwirtschaftliche Auswirkungen hat; sie sind eher positiv als negativ.

5) Tarifvertragliche Sicherung des Lohneinkommens

Die Forderungen der Gewerkschaften zur tarifvertraglichen Lohnsicherung in der Rezession und bei technischem Fortschritt sowie die Bestrebungen, älteren Arbeitnehmern trotz altersbedingtem Leistungsrückgang ein ungekürztes Lohneinkommen tariflich zu garantieren, ähneln sich in ihren sozialpolitischen und ökonomischen Auswirkungen einander sehr. Deshalb werden die auf diese Sonderfälle gerichteten Forderungen und Maßnahmen der Gewerkschaften zusammengefaßt beurteilt. Wie im dritten Kapitel ausführlich geschildert, verlangen die Gewerkschaften unter diesem Aspekt folgende Tarifnormen:

- * Lohngarantie für einen längeren Zeitraum,
- * Schutz vor Lohnminderung, wenn die Arbeitsanforderungen und -belastungen sinken, wenn vom Akkordlohn auf Prämien-, Pensum- oder Zeitlohn umgestellt bzw. der Arbeiter auf einen Arbeitsplatz mit geringeren Verdiensts-chancen versetzt wird,
- * Erweiterung des Kündigungsschutzes,
- * Konsultationspflicht des Unternehmers, bevor Entlassungen vorgenommen werden,
- * Abfindungen bei Entlassungen.

Für die G e w e r k s c h a f t e n haben derartige Tarifvereinbarungen eine große Bedeutung: Ohne solche Tarifnormen könnte die rückläufige Beschäftigung in einer Rezession und die Entlassung von Arbeitskräften als Folge des technischen Fortschritts die Position der Gewerkschaften stark beeinträchtigen. Die Chancen, einen Streik mit Erfolg durchzuführen, wären nur gering, weil einerseits die Arbeiter aus Furcht vor Verlust des Arbeitsplatzes nicht streikwillig sind und andererseits der Streik gegenüber den Arbeitgebern kaum ein Druckmittel darstellt; er kann - ganz im Gegenteil - sogar eine willkommene Anpassung der Produktionsmenge an die zu-

mindest in der Rezession verminderten Absatzmöglichkeiten bewirken.

Eine tarifliche Lohngarantie über einen längeren Zeitraum, ein erweiterter tariflicher Kündigungsschutz und - mit gewisser Einschränkung - eine tariflich fixierte Verpflichtung des Arbeitgebers zur Konsultation der Tarifparteien, bevor Arbeiter entlassen werden, würde den Gewerkschaften ermöglichen, kurzfristige Lohnminderungen und Entlassungen zu verhindern oder, wenn unumgänglich, von der eigenen Zustimmung abhängen zu lassen. Auf diese Weise können die Gewerkschaften zur Stabilisierung der Beschäftigung beitragen und einer Schwächung ihrer Position entgegenwirken.

Die genannten Tarifvereinbarungen könnten lediglich eine Lohnsenkung vermeiden oder verringern, nicht jedoch die Löhne erhöhen. Es erscheint daher fraglich, ob es den Gewerkschaften gelingt, durch den Abschluß der angeführten Tarifnormen ein zusätzliches Interesse bei den Arbeitern hervorzurufen, so daß sich auch der Organisationsgrad der Gewerkschaft entsprechend erhöht. Derartige Zweifel sind um so berechtigter, als solche Forderungen schon zu einer Zeit erhoben werden müssen, in der der Lohn und die Beschäftigung noch gar nicht gefährdet sind. Dann aber werden die Arbeitnehmer solche Tarifvereinbarungen nicht besonders hoch einschätzen. Später, wenn sich die Sicherung des Lohnes und der Beschäftigung einmal auswirkt, werden die entsprechenden Tarifnormen vermutlich als selbstverständlich hingenommen werden.

Wichtiger wird es für die Gewerkschaften sein, wenn sie an der Durchführung der geforderten Maßnahmen, insbesondere bei der Umschulung auf andere Arbeitsplätze und Anwendung neuer auf einen hohen Mechanisierungsgrad abgestellter Entlohnungsmethoden, beteiligt sind. Dadurch wird jedem Arbeitnehmer die Bedeutung der Gewerkschaft konkret vor Augen geführt.

Eine ähnliche Wirkung könnte von der Mitverwaltung tariflich vereinbarter Rationalisierungsfonds ausgehen. Gerade zu einem Zeitpunkt, zu dem sich die Gewerkschaften wegen nachlassender Überbeschäftigung in einer etwas geschwächten Verhandlungsposition befinden, wächst ihnen in der Mitwirkung bei Einsatz der angesammelten Gelder eine Aufgabe zu, die sie wieder in den Mittelpunkt sozialpolitischen Geschehens rücken läßt.

Die erwähnten Tarifnormen könnten sich jedoch negativ für die Gewerkschaften auswirken, wenn sie gezwungen sind, diese mit Rücksicht auf die wirtschaftliche Situation teilweise oder ganz wieder aufzuheben. Inwieweit ein solches Nachgeben den Gewerkschaften schaden würde, ist zu einem großen Teil eine Frage ihrer Öffentlichkeitsarbeit. Jedoch muß in Betracht gezogen werden, daß die Zustimmung zur Verschlechterung der tariflichen Arbeitsbedingungen von den Arbeitern als Ohnmacht der Gewerkschaft ausgelegt werden wird.

Verhandlungen über etwa erforderliche Aufhebungen von z.B. längerfristigen tariflichen Lohngarantien oder von einem längerfristigen tariflichen Kündigungsschutz müssen für jedes Unternehmen einzeln geführt werden. Dadurch gelangt die Gewerkschaft zwangsläufig zu Abmachungen für den oder sogar mit dem einzelnen Betrieb. Wenn sich seitens der Gewerkschaften also Zugeständnisse gegenüber einmal vereinbarten Tarifnormen nicht immer werden vermeiden lassen, so kann die Gewerkschaft wenigstens den Erfolg erzielen, Firmentarifverträge abzuschließen. Damit ist dann vermutlich auch ein erster Schritt getan für spätere Firmentarifverträge, die zu besseren Arbeitsbedingungen führen werden als die in den Regional-Tarifverträgen vereinbarten.

Dem Betriebsrat würde es bei Tarifierung der geforderten Normen obliegen, ihre ordnungsgemäße Durchführung zu überwachen. Dadurch könnte sein derzeitiges Arbeitsgebiet wesentlich erweitert werden, und er würde an Bedeutung gewinnen.

Die wichtigsten Auswirkungen der genannten gewerkschaftlichen Bestrebungen wäre für den Arbeitnehmer die erweiterte Sicherung des Arbeitsplatzes in der Rezession und bei technischem Fortschritt sowie der zusätzliche Schutz vor Lohnminderung in den hier behandelten drei Sonderfällen. Weniger weitreichend, aber im Einzelfall bedeutend sind die Übergangshilfen, die dem Arbeiter gewährt würden, wenn trotz aller prohibitiver Maßnahmen Entlassungen erforderlich werden.

Allerdings weisen die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen tariflichen Lohnsicherungen für die Arbeitnehmer noch einige Schwächen auf:

Sofern bei technischem Fortschritt die Löhne nicht den gesunkenen Arbeitswerten angepaßt werden, werden zwangsläufig alle die Arbeitnehmer ihre Entlohrung als ungerecht empfinden, deren Arbeitsplätze nicht modernisiert wurden und die weiterhin starken Belastungen und hohen Anforderungen ausgesetzt sind.

Einen Mangel weist auch die Lohnsicherung für ältere Arbeitnehmer auf, weil diese einerseits eine längere Betriebszugehörigkeit voraussetzt, andererseits aber eine Unkündbarkeit damit nicht verbunden ist. Der nach Sicherheit strebende Arbeitnehmer kann also vorteilhaftere Angebote anderer Firmen nicht nutzen, weil seine Betriebszugehörigkeit für eine künftige Lohnsicherung zu kurz sein würde. Außerdem vermag er nicht zu übersehen, ob er überhaupt in ihren Genuß kommt, da eine Kündigung - wenn auch unter Einhaltung des gesetzlichen Kündigungsschutzes - möglich ist.

In diesem Zusammenhang ergibt sich die Frage, ob die Lohnsicherung für ältere Arbeitnehmer überhaupt durch Tarifvertrag erreicht werden kann und ob ein Lösungsversuch letztlich den Arbeitnehmern dienlich ist. Wir sind der Meinung, daß solche Tarifnormen sich all zu leicht aus den genannten Gründen gegenüber dem älteren Arbeitnehmer diskriminierend auswirken können und deshalb die Sicherung eines ausreichenden Arbeitseinkommens im Alter außerhalb des Betriebes gelöst werden muß. Denkbar wäre z.B. die Errichtung einer staatlichen Kasse, die - analog zur Familienausgleichskasse - von den Unternehmen je nach Zahl der Beschäftigten gespeist wird und die an ältere Arbeitnehmer Ausgleichszahlungen leistet, wenn diesen der Lohn wegen verminderter Leistungsfähigkeit gekürzt wird.

Für die Arbeitgeberverbände sind die von den Gewerkschaften geforderten Tarifnormen von Bedeutung, weil sie deren Verhandlungsposition in Zeiten der nachlassenden Vollbeschäftigung schwächen. Die Verbandssolidarität der Arbeitgeber könnte gefährdet werden, wenn in ihrer Existenz bedrohte Unternehmen auf Änderung dieser Tarifnormen drängen und die Gewerkschaften nur den Forderungen einzelner Firmen gegenüber nachgeben würden. Diese Situation führt mit der bereits geschilderten Zwangsläufigkeit zur Auflösung der Regional-Tarifverträge und hat den Abschluß von Firmentarifverträgen zur Folge.

Auch die Bildung von Fonds kann die Solidarität innerhalb des Arbeitgeberverbandes beeinträchtigen. Da die Beiträge für solche Fonds unabhängig vom jeweiligen Mechanisierungsgrad erhoben werden, müssen die technisch fortschrittlichen Unternehmen zu einem Teil die Finanzierung der personellen Übergangsmaßnahmen ihrer Konkurrenten mitfinanzieren. Es ist zu vermuten, daß dadurch die Rivalität zwischen den Mitgliederfirmen innerhalb eines Arbeitgeberverbandes steigen wird.

Es ist jedoch zweifelhaft, ob die Gewerkschaften die hier diskutierten Forderungen durchsetzen können, da die Argumente der Arbeitgeber ein starkes Gewicht haben: sie fürchten, daß der technische Fortschritt, die Kapitalbildung und das Wirtschaftswachstum beeinträchtigt und die Anpassungsfähigkeit gemindert werden könnten.

Den U n t e r n e h m e r n würden durch die von den Gewerkschaften vorgeschlagenen Tarifnormen zusätzliche finanzielle Belastungen und organisatorische Probleme entstehen.

Die zusätzlichen Belastungen ergeben sich einmal aus der Finanzierung der geschilderten prophylaktischen Maßnahmen und aus Zahlungen in etwaige Rationalisierungsfonds, zum anderen aus der Verhinderung von Lohnkosteneinsparungen, da die Löhne bei entsprechender Arbeitsmarktentwicklung, bei sinkenden Arbeitswerten und bei nachlassender Leistungs- und Belastungsfähigkeit der älteren Arbeitnehmer nun noch mit einem größeren time-lag bzw. gar nicht mehr reduziert werden können. Sofern außerdem Arbeiter wegen einer langfristigen Lohngarantie bzw. erweiterten Kündigungsschutzes nur nach einer längeren Ankündigung entlassen werden können, steigen tendenziell die Lohnkosten infolge erschwelter Anpassung des Personalstandes an die jeweiligen betrieblichen Erfordernisse.

Die Unternehmer werden sich vor den zuletzt genannten

Folgen der hier diskutierten Tarifnormen notfalls durch organisatorische Maßnahmen zu schützen versuchen, indem sie das notwendige Personal mittelfristig planen. Zu einer Zeit, in der Investitionspläne auf fünf Jahre im voraus keine Seltenheit sind, dürften Personalplanungen für einen Zeitraum von etwa zwei Jahren keine großen Probleme aufgeben. Gewiß werden von Zeit zu Zeit Plankorrekturen erforderlich werden, da sich die wirtschaftlichen Gegebenheiten in nicht vorherzusehender Weise ändern können. Sofern aus solchen Korrekturen relativ kurzfristig Personaleinsparungen notwendig werden, wird man zunächst versuchen, die Belegschaft auf dem Wege des natürlichen Personalabgangs zu verringern.

Sofern jedoch Personalplanung und wirtschaftliche Wirklichkeit all zu sehr auseinanderklaffen, könnten vorgenannte Tarifbestimmungen die Unternehmen in Schwierigkeiten bringen. Außer von der Stabilität der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung hängt das Gewicht der Folgen dieser Tarifnormen somit auch von der Qualität des jeweiligen Management ab.

Für unvorhersehbare wirtschaftliche Entwicklungen werden die Unternehmen Rücklagen bilden müssen. Diese Rücklagen könnten lediglich kurzfristig angelegt werden; sie würden die Liquidität und die Rentabilität der Unternehmen mindern.

Ein weiteres Problem ergibt sich für den Unternehmer aus dem Widerspruch, daß er im Interesse des Betriebsfriedens seine Arbeiter anforderungs- und leistungsgerecht entlohnen muß, jedoch die Löhne den etwa gesunkenen Arbeitswerten nicht anpassen darf. Hier könnten zusätzliche Aufwendungen erforderlich werden, wenn die Löhne der Arbeiter an weniger mechanisierten Arbeitsplätzen angehoben werden müßten. - Eine Alternative dazu wäre es, durch weitere Mechanisierung der übrigen Arbeitsplätze auch dort die Arbeitsbelastungen zu verringern.

Die genannten gewerkschaftlichen Bestrebungen können sich g e s a m t w i r t s c h a f t l i c h sehr schwerwiegend auswirken. Die geforderten Tarifnormen würden einen Teil des Kapitals der Unternehmen binden, so daß sie zur langfristigen Finanzierung mehr als bisher auf den Kapitalmarkt angewiesen wären. Es ist fraglich, ob die erforderlichen Mittel überhaupt in vollem Umfang aufgebracht werden können, so daß Investitionsvorhaben und das Wirtschaftswachstum in Mitleidenschaft gezogen wären.

Die von den Gewerkschaften im Zusammenhang mit dem technischen Fortschritt geforderten Maßnahmen führen dazu, die Rentabilität von Rationalisierungs-Investitionen zu mindern und damit den technischen Fortschritt und das Wirtschaftswachstum zu verlangsamen. Sofern allerdings, wie z.B. bei Zahlungen an Rationalisierungsfonds, zusätzliche Aufwendungen proportional zu den jeweiligen Lohnsummen erforderlich werden, kann das eine Beschleunigung der Mechanisierung bewirken, um dadurch die Lohnkosten wie die Abgaben an die Fonds zu senken.

Die verminderte Anpassungsfähigkeit der Betriebe in einer Rezession kann zu einem schnelleren Ausscheiden der weniger leistungsfähigen Unternehmen führen, wodurch das Güterangebot verringert und der Beschäftigungsgrad sinken würde.

Diese Folgen können gemindert werden, wenn die Gewerkschaften gegenüber Unternehmen, die sich in akuter Krisensituation befinden, zu Zugeständnissen bereit wären. Die Wirksamkeit solcher Kompromisse muß jedoch angezweifelt werden, da ein entsprechendes Prüfungs- und Genehmigungsverfahren in vielen Fällen zu umständlich und langwierig sein würde, um ein Unternehmen vor dem Konkurs zu retten.

Die Notwendigkeit einer längerfristigen Personalplanung

läßt vermuten, daß sich die Größe der Belegschaft der einzelnen Unternehmen nicht sprunghaft ändert, sondern daß sich Entwicklungen kontinuierlich vollziehen. Hierin ist eine gewisse Stabilisierung der Beschäftigung zu sehen.

Tarifbestimmungen, die kurzfristige Entlassungen nur gegen Zahlung einer Abfindung gestatten, werden die Unternehmen veranlassen, auch in Zeiten der Über- oder Vollbeschäftigung kein Personal zu horten. Ein solches Verhalten wirkt der Anspannung des Arbeitsmarktes entgegen und würde, da gehortete Arbeitskräfte mit geringerer Effizienz eingesetzt sein werden, die durchschnittliche Arbeitsproduktivität je Beschäftigten erhöhen.

Dadurch daß die Lohnsicherung im Alter von einer längeren Betriebszugehörigkeit abhängig ist, könnte die Mobilität der Arbeitskräfte und somit die Arbeitsproduktivität beeinträchtigt werden.

6) Tarifvertragliche Sicherung der Tätigkeit der Vertrauensleute

Alle Sonderrechte, die die Gewerkschaften für ihre Vertrauensleute erstreben, haben direkt die Stärkung der Verhandlungsmacht der Gewerkschaften zum Ziel: Je mehr Befugnisse die Vertrauensleute im Betrieb haben, um so besser sind sie und damit auch zugleich die Gewerkschaften über die Geschehnisse im Betrieb informiert, um so stichhaltiger können die Gewerkschaften - erst recht, wenn es im Rahmen einer betriebsnahen Tarifpolitik um einzelbetriebliche Belange geht - ihre Forderungen untermauern.

Je mehr die Vertrauensleute von ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit freigestellt werden, um so intensiver können sie für die Gewerkschaften neue Mitglieder werben, um so besser können sie den Beitrag säumiger Zahler einziehen. Das gleiche gilt für eine ideelle

Unterstützung bei langwierigen Tarifverhandlungen, für Streikvorbereitungen und -durchführungen, Vorbereitung der Betriebsratswahlen etc.

Darüber hinaus wird man diese Forderungen der Gewerkschaften auch unter dem Aspekt sehen und beurteilen müssen, unter dem sie erhoben werden: es ist das Verlangen nach Anerkennung der Gewerkschaftstätigkeit im Betrieb. Die Tarifierung von Sonderrechten für Vertrauensleute wird demnach von den Gewerkschaften als eine Maßnahme betrachtet, um als eine in das betriebliche Sozialgeschehen integrierte Gruppe anerkannt zu werden. Zwar werden die Arbeitgeber mit dieser Interpretation kaum einig gehen, wichtig aber ist für die Gewerkschaften bereits, daß die Arbeitnehmer sie im Betrieb nicht als Außenseiter betrachten.

Im Gegensatz zu den Arbeitgeberverbänden (vgl. 3. Kapitel, II, 6 dieser Arbeit) sehen wir in der Tätigkeit der Vertrauensleute und der tariflichen Sicherung von Sonderrechten keine Aushöhlung des Mitbestimmungsrechtes. Betriebsrat und gewerkschaftliche Vertrauensleute üben vom Grundsatz her unterschiedliche Funktionen aus. Die Aufgabe des Betriebsrates ist auf das Wohl des Betriebes und seiner Arbeitnehmer gerichtet, und zwar gem. § 49, 1 BetrVerfG auch im Zusammenwirken mit den im Betrieb vertretenen Gewerkschaften; die Aufgabe der gewerkschaftlichen Vertrauensleute ist die Stärkung der Gewerkschaft als Organisation und als Kontrahent der Arbeitgeber. Die beiden Aufgabengebiete sind so unterschiedlich, daß es sich geradezu empfiehlt, sie personell zu trennen. Je weniger Rechte aber den Vertrauensleuten zugestanden werden, um so mehr werden sich die Gewerkschaften zwangsläufig an die Betriebsratsmitglieder halten, die der Gewerkschaft angehören. Die Ausstattung der Vertrauensleute mit zusätzlichen Rechten würde also die Betriebsräte davor bewahren, sich mit der doppelten Loyalität gegenüber den Unternehmen und den Arbeitnehmern als Betriebsrat einerseits und den Gewerkschaften als

deren Mitglied und evtl. Vertrauensmann andererseits auseinandersetzen zu müssen. Diese prinzipielle Trennung der Funktionen von Betriebsrat und Vertrauensleuten schließt nicht aus, daß beide Gruppen zusammenarbeiten, wobei auf seiten der Gewerkschaft eine gegenseitige Ergänzung in der gewerkschaftlichen Betreuung der arbeitenden Menschen im Betrieb als Ziel dieser Zusammenarbeit angesehen wird. ¹⁾

Für die A r b e i t n e h m e r ist die Tarifierung der Rechte der Vertrauensleute nur indirekt, und zwar insofern von Belang, als die Gewerkschaften dadurch besser in die Lage versetzt werden, ihre Interessen zu vertreten.

Die Verhandlungsstärke der A r b e i t g e b e r wird durch eine tarifliche Sicherung von Sonderrechten für die Vertrauensleute nicht nennenswert berührt.

Die Erweiterung der Rechte für Vertrauensleute, insbesondere eine zeitweise Freistellung von der eigentlichen beruflichen Tätigkeit, wird im U n t e r n e h m e n erhöhte Anforderungen an die Personalplanung und die Organisation des Betriebsablaufs stellen, damit Störungen vermieden werden. Darüber hinaus ist mit einer Lohnkostenerhöhung insoweit zu rechnen, als bei Freistellungen weiterhin Lohn zu zahlen ist.

Die g e s a m t w i r t s c h a f t l i c h e n A u s - w i r k u n g e n derartiger Tarifnormen sind nicht bedeutend. Sie ergeben sich allenfalls aus der verbesserten Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

1) Vgl. z.B.: Handbuch für Betriebsvertrauensleute, Gewerkschaft NGG, a.a.O., S.59.

III. Zusammenfassung

Die Gewerkschaften können durch eine betriebsnahe Tarifpolitik ihren Einfluß auf die betriebliche Lohngestaltung verstärken und darüber hinaus die tariflichen Arbeitsbedingungen erheblich verbessern. Ihre tarifpolitischen Erfolge führen dadurch in weit größerem Ausmaß als bisher auch zu effektiven Lohnerhöhungen.

Den Arbeitern wird somit der Zusammenhang zwischen Lohnhöhe und gewerkschaftlicher Aktivität unmittelbar und fortwährend verdeutlicht. Sie entschließen sich dann vermutlich auch eher, der Gewerkschaft beizutreten, so daß sich deren Organisationsgrad erhöhen wird. Dadurch verbessert sich die Verhandlungsposition der Gewerkschaften.

Für den Betriebsrat werden die Möglichkeiten, eigene lohnpolitische Vorstellungen zu verwirklichen, eingeengt. Jedoch wird der ihm vom Gesetzgeber zuerkannte Aufgabenbereich ausgeweitet, da er die Durchführung der von den Gewerkschaften angestrebten zusätzlichen und detaillierten Tarifnormen zu überwachen hat. Einzelne Maßnahmen der Gewerkschaften können allerdings dazu führen, daß ihre Befugnisse zu Lasten des eigentlichen Aufgabengebietes des Betriebsrates ausgedehnt werden.

Die betriebsnahe Tarifpolitik wirkt sich für den Arbeitnehmer vorteilhaft aus: Lohneinkommen, Lohnsicherheit und Lohngerechtigkeit werden erhöht, letztere insbesondere durch die Tarifierung verbesserter Verfahren der Grundlohn- und der Leistungslohn-Ermittlung.

Die Solidarität der Arbeitgeberverbände wird beeinträchtigt, weil die meisten gewerkschaftlichen Bestrebungen Tarifverhandlungen mit einzelnen Arbeitgebern entweder unmittelbar bezwecken oder aber im Laufe der Zeit zur Folge haben werden.

Die tendenzielle Ausrichtung der Tariflöhne am leistungs-

fähigsten Unternehmen bewirkt eine Erhöhung der Lohnkosten. Diese wird jedoch zum Teil dadurch ausgeglichen, daß die Ergiebigkeit menschlicher Arbeitsleistung als Folge höheren Leistungsanreizes und größerer Lohngerechtigkeit steigt. - Die weitgehende Tarifierung der Effektivlöhne schränkt ihre Anpassungsfähigkeit an veränderte ökonomische Gegebenheiten ein. Dadurch vergrößert sich insbesondere die Krisenanfälligkeit der Unternehmen.

Die gesamtwirtschaftlichen Folgen einer betriebsnahen Tarifpolitik sind sehr unterschiedlich je nach Art und Zeitpunkt der einzelnen gewerkschaftlichen Maßnahme und nach dem Ausmaß, in dem die Gewerkschaften ihre verbesserte Verhandlungsposition nutzen. Da das Lohnniveau schneller steigen wird als die durchschnittliche Produktivität, werden zusätzliche Inflations-Impulse ausgelöst. Die Preisauftriebstendenzen werden jedoch teilweise dadurch kompensiert, daß kleinere Geltungsbereiche der Tarifverträge Preiserhöhungen erschweren. - Soweit die zusätzlichen Lohnerhöhungen die Ertragsfähigkeit der Unternehmen schmälern, können die Investitionsneigung und -fähigkeit der Unternehmer und schließlich auch das Wirtschaftswachstum beeinträchtigt werden. Diese Nachteile werden zum Teil ausgeglichen durch zusätzlich vom Lohndruck induzierte Rationalisierungen, durch Steigerung der Arbeitsproduktivität und überproportionale Produktionssteigerung von Gütern der Massenproduktion. - Die verminderte Flexibilität der Löhne wirkt bei geringen Beschäftigungsrückgängen stabilisierend. Sie kann jedoch eine Krise beschleunigen; diese Gefahr kann eingeschränkt werden, wenn die Gewerkschaften bereit sind, in den Fällen, in denen es der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung dienlich ist, eine Senkung der Tariflöhne zuzugestehen. Es muß allerdings bezweifelt werden, ob dazu ein Verfahren entwickelt werden kann, das es ermöglicht, schnell und richtig zu handeln.

Schlußbetrachtung

Die Gewerkschaften haben sich das Ziel gesetzt, einen stärkeren Einfluß auf die betriebliche Lohnpolitik zu gewinnen. Zu diesem Zweck sind sie bestrebt, betriebsnahe Tarifverträge abzuschließen. Sie fordern eine Verkleinerung der räumlichen und fachlichen Geltungsbereiche, um die Tarifnormen auf die unterschiedlichen Verhältnisse in den einzelnen Unternehmen oder zumindest Branchen ausrichten zu können. Auf diese Weise kann auch die unterschiedliche Lohnzahlungsfähigkeit der Betriebe besser ausgeschöpft werden. Darüber hinaus verlangen die Gewerkschaften danach, die Tarifnormen zu erweitern und zu verfeinern. Dabei liegt das Schwergewicht auf der detaillierteren Tarifierung der Grund- und Leistungslöhne. In den Fällen, in denen eine ausreichend genaue tarifliche Festlegung nicht möglich ist, streben sie danach, selbst im Betrieb bei der entsprechenden Lohnermittlung mitwirken zu können. Ein solches Recht muß ihrer Ansicht nach tariflich verankert sein.

Diese betriebsnahe Tarifpolitik, die erst in den letzten Jahren eingeleitet worden ist, zeigt bereits erste Erfolge. Es gelingt den Gewerkschaften mehr und mehr, Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung zu tarifieren, übertarifliche Leistungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld durch den Tarifvertrag einzufangen oder neu zu vereinbaren und Bestimmungen zur Lohnsicherung bei technischem Fortschritt sowie bei altersbedingter Leistungsminderung zu erzielen. Es ist deshalb anzunehmen, daß sie auch in ihren übrigen Forderungen sukzessiv vorankommen werden.

Da auf diese Weise die Lohnkosten im Unternehmen erhöht und die Möglichkeiten, die Unternehmen an veränderte Situationen anzupassen, eingeschränkt werden, ergibt

sich die Frage, inwieweit diese Maßnahmen für die Unternehmer tragbar sind. Insoweit als die von den Gewerkschaften geforderten Maßnahmen dazu führen, die Ergiebigkeit der menschlichen Arbeit in nennenswertem Umfang zu erhöhen, erhalten die Unternehmer eine Gegenleistung, die die zusätzlichen Aufwendungen ganz oder teilweise ausgleichen. Hier ist insbesondere an die tarifpolitischen Forderungen zur Erhöhung der Anforderungs- und Leistungsgerechtigkeit des Lohnes gedacht und an den weiteren Ausbau von tariflichen Lohnanreizsystemen. Entsprechende Maßnahmen können sich im Unternehmen per Saldo positiv auswirken.

Auch solche gewerkschaftlichen Bestrebungen erscheinen den Unternehmen zumutbar, vor deren negativen Folgen sie sich schützen können, indem sie im Personalbereich in einem Ausmaß planen und organisieren, das auch in anderen Sektoren der Unternehmenspolitik üblich ist.

Die übrigen Tarifnormen dagegen sind nur in sehr begrenztem Umfang für die Unternehmer tragbar. Dazu gehören u.E. Vereinbarungen, die darauf abzielen, über-tarifliche Leistungen tariflich zu fixieren, die lediglich aufgrund einer bestimmten vorübergehenden Situation auf dem Arbeits- oder Absatzmarkt gewährt werden. Solche Tarifnormen müssen ebenso zum Erlahmen der unternehmerischen Initiative führen wie eine zu starke Abschöpfung von Pioniergewinnen durch überhöhte Tariflöhne und ein tarifliches Verbot, die Lohnhöhe und die Zahl der beschäftigten Arbeiter an die neuen Gegebenheiten bei fortschreitender Technisierung des Unternehmens anzupassen. Tarifvereinbarungen sollten auch nicht dazu führen, die Betriebe mit Aufgaben zu belasten, die - wie die Lohnsicherung bei altersbedingtem Leistungsrückgang - in das Gebiet der staatlichen Sozialpolitik fallen. Außerdem dürfen Tarifnormen den Betriebsablauf nicht in größerem Umfang stören, wie aus einem zu starken, tariflich fixiertem Engagement

der Gewerkschaften bei der Leistungslohnermittlung und aus zu weitgehenden Rechten für gewerkschaftliche Vertrauensleute folgen könnte.

Diese tariflichen Bestrebungen sind auch deshalb nur begrenzt zu verwirklichen, weil sie die Unternehmen infolge der verminderten Anpassungsfähigkeit in einer strukturellen oder konjunkturellen Krise schneller in ernsthafte Schwierigkeiten bringen.

Die Durchführung der erweiterten Tarifnormen und etwaige Maßnahmen zur Anpassung des Lohnes an veränderte Gegebenheiten setzen eine engere Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber, Betriebsrat und Gewerkschaften voraus. Eine entsprechende Vertrauensbasis zu schaffen, wird eine sehr langwierige und wichtige Aufgabe für die Gewerkschaften sein. Andererseits jedoch kann dadurch eine Tarifpolitik ermöglicht werden, die das sozialpolitisch Notwendige besser als bisher an dem betriebswirtschaftlich Möglichen orientiert.

Zum Schluß sei noch auf einen scheinbaren Widerspruch zwischen den gewerkschaftlichen Forderungen nach betriebsnaher Tarifpolitik und denen nach einer Reform des Betriebsverfassungsgesetzes sowie nach Ausweitung des im Montanbereich praktizierten Mitbestimmungsrechtes auf alle Großbetriebe hingewiesen. Wir betrachten die Aktivität in beiden Richtungen als einen Versuch, von zwei Seiten einen stärkeren Einfluß auf die betriebliche Lohnpolitik zu gewinnen.

Literaturverzeichnis

I. Bücher und sonstige selbständige Schriften

Achinger, Höffner, Muthesius,
Neundörfer
Die Neuordnung der sozialen Leistungen,
Köln 1955.

Arndt, Erich
Theoretische Grundlagen der Lohnpolitik,
Tübingen 1957.

Bandholz, Emil
Der Lohn,
Berlin 1962.

Baumgärtner, Hansulrich
Die Sozialpolitik der industriellen Unternehmung,
betriebswirtschaftlich betrachtet,
Bern 1950, Diss.

Bayer, Hans
Hrsg. Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
Berlin 1962.

Biedenkopf, Kurt Hans
Grenzen der Tarifautonomie,
Karlsruhe 1964.

Böhrs, Hermann
Probleme der Vorgabezeit,
München 1950.

Arbeitsleistung und Arbeitsentlohnung,
Wiesbaden 1958.

Leistungslohn,
Wiesbaden 1959.

Arbeitsstudien in der Betriebswirtschaft,
Wiesbaden 1967.

Boos, Walter
Grundfragen des Rechts der sozialen Sicherheit
und seiner Reform,
Berlin 1955.

Briefs, Götz
Gewerkschaftsprobleme in unserer Zeit,
Beiträge zur Standortbestimmung,
Frankfurt/M. 1968.

Bundesvereinigung Deutscher
Arbeitgeberverbände
Entwicklung der Tarif- und Effektivverdienste,
Köln, um 1966.

Deckers, Hans
Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag?
Diss., Münster 1960.

D e d e r i n g , Heinz
Die soziale Anpassung des Industriebetriebes an den
technischen Fortschritt unter besonderer Berücksich-
tigung der Bundesrepublik Deutschland,
Diss., Münster 1967.

D e e k e n , Klaus
Betriebsnahe Tarifpolitik durch Zusatztarifverträge
für einzelne Firmen?
Diss., Köln 1965.

D e i c h l , Alois
Die volkswirtschaftlichen Folgen einer örtlichen
Lohnnivellierung,
Diss., München 1949.

D e u t s c h e r G e w e r k s c h a f t s b u n d
Grundsatzprogramm des deutschen Gewerkschaftsbundes,
beschlossen auf dem Außerordentlichen Bundeskongreß
des Deutschen Gewerkschaftsbundes am 21. und 22. No-
vember 1963 in Düsseldorf.

Mitbestimmung - eine Forderung unserer Zeit,
Düsseldorf 1966.

D i e t z , Rolf
Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung,
4. Auflage,
München und Berlin 1967.

E b e r l e , Walter
Lenkungsfunction der Löhne,
Beitrag des Deutschen Industrieinstituts,
5. Jahrgang, Heft 6, Köln 1967.

E h r e n b e r g , Herbert, S p i e g e l h a l t e r ,
Franz
Lohnpolitik heute, eine Auseinandersetzung,
Stuttgart 1963.

E k k e r t , Heinz
Tariflöhne und Effektivlöhne,
Beiträge des Deutschen Industrieinstituts,
Köln 1966.

E u l e n c a m p , Franzbruno
Tarifierhöhung und übertarifliche Entlohnung,
Diss., Köln 1961.

E u l e r , Hans
Tarif, Arbeitswert und Entgelt,
Düsseldorf 1954.

Analyse, Bewertung und Entlohnung der Leistung,
Düsseldorf 1962.

E u l e r , Hans; S t e v e n s , Hans; H e i -
m a n n s b e r g , Bruno
Theorie und Praxis, Kritik und Mängel der bisheri-
gen Arbeitsentlohnung,
Düsseldorf 1962.

E u l e r , Hans; S t e v e n s , Hans
Vorschlag für eine neue Methode der Leistungs-
entlohnung,
Düsseldorf 1962.

E x o , Reinhold
Die Entwicklung der sozialen und ökonomischen
Struktur der Ersparnisbildung in der Bundesrepublik
Deutschland. - Untersuchungen über das Spar-, Giro-
und Kreditwesen,
hrsg. von Fritz Voigt, Band 31,
Berlin 1967.

F i t t i n g - K r a e g e l o h - A u f f a r t h
Betriebsverfassungsgesetz nebst Wahlordnung,
Handkommentar für die Praxis,
7. neubearbeitete Auflage von Karl Fitting und
Fritz Auffarth,
Berlin und Frankfurt/M. 1966.

F r ö h l i c h , Peter
Der Tarifvertrag,
Köln 1951.

F ü r s t , Gabriel
Produktivität und Lohn,
Darmstadt 1956.

F ü r s t e n b e r g , Friedrich
Probleme der Lohnstruktur,
Die wirtschaftliche und soziale Bedeutung der
Lohnunterschiede,
Tübingen 1958.

G a l p e r i n , Hans; S i e b e r t , Wolfgang
Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz, 4. Auflage,
Heidelberg 1963.

G a u l , Dieter
Die Arbeitsbewertung und ihre rechtliche Bedeutung,
Köln 1967.

Theorie und Praxis der Einigungs- und Vermittlungs-
stelle, Zuständigkeit und Funktion,
Köln 1967.

G e i s s , Werner
Lohnkosten und Lohneinkommen,
Diss., Mannheim 1965.

G o o s s e n s , Franz
Die Praxis der Lohnformen,
Eine Untersuchung des Arbeitskreises für soziale
Betriebspraxis,
München 1952.

G r a f , Otto
Arbeitszeit und Produktivität -
Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher
Forschungsinstitute,
2.Band, Ganztägige Arbeitsablaufuntersuchungen
an 200 Arbeitsplätzen,
Berlin 1959.

G r a f , Otto; P i r k i e n , Rudolf; R u t e n -
f r a n z , Josef; U l i c h , Eberhard
Nervöse Belastung im Betrieb, Hrsg. Leo Brandt,
I.Teil: Nachtarbeit und nervöse Belastung,
Heft 530 der Forschungsberichte des Wirtschafts-
und Verkehrsministeriums nordrhein-Westfalen,
Berlin 1959.

G u t e n b e r g , Erich
Grundlagen der Betriebswirtschaftslehre,
1.Band: Die Produktion,
10. Auflage,
Berlin, Göttingen, Heidelberg 1965.

H a g n e r , G.W.; W e n g , G.
Arbeitsschwierigkeit und Lohn,
2. Auflage,
Köln 1952.

H i l g e r , Marie Luise
Probleme des Akkordrechts,
2. neubearbeitete Auflage,
Heidelberg 1967.

H o f f m a n n , Walther G.
Die branchenmäßige Lohnstruktur der Industrie,
Tübingen 1961.

H o n e r , Anton
Die volkswirtschaftliche Bedeutung des betrieblichen
und überbetrieblichen Tarifvertrages,
Diss., Mannheim 1964.

H ö p k e r - A s c h o f f , H.
Geld und Gold,
Jena 1939.

H u e c k , Alfred
Tarifausschlußklausel und verwandte Klauseln im
Tarifvertragsrecht,
München und Berlin 1966.

Hueck, A.; Nipperdey, H.C.
Lehrbuch des Arbeitsrechts,
2.Band: Kollektives Arbeitsrecht,
6.Auflage,
Berlin und Frankfurt/M. 1957.

Lehrbuch des Arbeitsrechts,
7.Auflage,
Band II/1,
Berlin und Frankfurt/M. 1967.

Grundriß des Arbeitsrechts,
4.Auflage,
Berlin und Frankfurt/M. 1968.

Hueck, Nipperdey, Stahlhacke
Tarifvertragsgesetz,
Kommentar - 4.Auflage,
München und Berlin 1964.

Hueck, Nipperdey, Tophoven
Tarifvertragsgesetz,
Kommentar - 3.Auflage,
München und Berlin 1955.

Hundertmark, Gerhard
Der gerechte Lohn als betriebswirtschaftliches
Problem,
Diss., Köln 1953.

Industriegewerkschaft Bergbau
und Energie
Bericht über die Durchführung des Versuches zur Er-
stellung eines bergbaueigenen analytischen Arbeits-
bewertungssystems auf acht Testanlagen des westdeut-
schen Steinkohlenbergbaus,
Bochum 1962,

Entwurf eines bergbaueigenen Verfahrens zur analy-
tischen Arbeitsbewertung,
Bochum 1964.

Industriegewerkschaft Chemie-
Papier-Keramik
Referentenmaterial für die Vertrauensleuteschulung
zum Themenkreis: Technischer Fortschritt und soziale
Auswirkungen auf die Arbeitnehmer,
Hannover 1966.

Industriegewerkschaft Metall Hrsg.
Arbeitsstudien,
Frankfurt/M. 1958.

Kaiser, H. Josef
Die Repräsentation organisierter Interessen,
Berlin 1956.

K a r a k a t s a n i s, Alexander
Die kollektivrechtliche Gestaltung der Arbeitsverhältnisse und ihre Grenzen,
Heidelberg 1963.

K l a u s, Joachim
Die Veränderungen der Lohnstruktur,
Theoretische Ansatzpunkte für die Erklärung von
Nivellierungs- und Differenzierungsvorgängen innerhalb der Entlohnung von Fach- und Hilfsarbeitern,
in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 46,
hrsg. von J. Broermann,
Berlin 1959.

K l e m m e r, Paul
Wichtige Erscheinungsformen der Lohnquote. -
Ihre inhaltliche Deutung und Verwendung durch die
Sozialpartner in der Bundesrepublik Deutschland,
in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 105,
hrsg. von J. Broermann,
Berlin 1967

K l o o s, Georg
Sachliche Lohnbestimmung,
Diss., Stuttgart 1966.

K n i t t e r, Udo
Möglichkeiten und Grenzen der Lohnänderung
durch Tarifverträge,
Köln 1961.

K o s i o l, Erich
Leistungsgerechte Entlohnung,
Überarbeitete und erweiterte 2. Auflage der
"Theorie der Lohnstruktur",
Wiesbaden 1962.

K r e n g e l, Rolf
Arbeitszeit und Produktivität -
Untersuchungsergebnisse wissenschaftlicher
Forschungsinstitute, 4. Band: Volkswirtschaftliche Untersuchungen,
Berlin 1962.

K r u s e, Julius; **K u n z**, Dieter; **U h l m a n n**,
Luitpold
Wirtschaftliche Auswirkungen der Automatisierung,
Berlin, München 1968.

K u l l m e r, Hans K.
Produktivität, Lohn und Inflation,
Vorfagen und Probleme der produktivitätsorientierten Lohnpolitik,
Heft 13, Schriften wirtschaftswissenschaftlicher
Forschung,
Meisenheim 1965.

K ü l p, Bernhard
Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen
und wirtschaftlichen Kräften,
in: Volkswirtschaftliche Schriften, Heft 84,
Berlin 1965.

L a m m e r s , Rudolf
Der ältere Arbeiter im Industriebetrieb. -
Ein Beitrag zur Erforschung seiner Arbeits- und Beschäftigungssituation in der Bundesrepublik Deutschland,
Diss., Münster 1968

L a m p e r t , Heinz
Die Lohnstruktur der Industrie.
Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur,
Berlin 1963.

L e b e r , Georg
Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand,
Ein Programm und sein Echo,
Frankfurt/M. 1964.

L e i n e r , Wilhelm
Arbeitsbewertung und Marktlohn,
K ö l n - B e r l i n - B o n n - M ü n c h e n 1963.

L i e b o l d , Edmund
Möglichkeiten unternehmerischer Lohnpolitik in einem
institutionalisierten Arbeitsmarkt,
Diss., Frankfurt/M. 1967.

L i e f m a n n - K e i l , Elisabeth
Ökonomische Theorie der Sozialpolitik,
Berlin - Göttingen - Heidelberg 1961.

L u t z , Friedrich
Lohn, Inflation und Zahlungsbilanz,
Tübingen 1967.

M a r t e n s , Helmut
Grundlagen und Formen der Entlohnung,
Berlin 1958.

M a u c h e r , Herbert
Stellungnahme zu den "Arbeitsstudien" der IG Metall,
hrsg. Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V. Köln, o.J.

Zeitlohn, Akkordlohn, Prämienlohn,
Neuwied und Berlin 1965.

M a y e r , Francois J.P.
Lohnstruktur und Lohnpolitik,
Der Zusammenhang der innerbetrieblichen Lohnbildung
mit der Volkswirtschaftspolitik,
Diss., St.Gallen 1960.

M i e t h , Wolfram
Ein Beitrag zur Theorie der Lohnstruktur,
Göttinger Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche
Studien, Band 6,
Göttingen 1967, S. 118.

N i k i s c h , Arthur
Arbeitsrecht,
Band 3: Betriebsverfassungsrecht, Tübingen 1966

P i r k e r , Theo; B r a u n , Siegfried;
L u t z , Burkart; H a m m e l r a t h , Fro
Arbeiter, Management, Mitbestimmung,
Gesellschaft für soziale Betriebspraxis,
Stuttgart und Düsseldorf 1955.

P o r n s c h l e g e l , B i r k w a l d ,
W i e s n e r
Menschliche Leistung und Arbeitsergebnis,
2. Auflage,
Köln 1967.
REFA - Buch,
Bd. 1. Arbeitsgestaltung, München 1951,
Bd. 2. Zeitvorgabe, München 1955,
Bd. 3. Methodische Grundlagen der analytischen
Arbeitsbewertung, München 1965.

R e h n , G.
Wage Drift in Sweden,
Amsterdam, o.J.

v. R e i t z e n s t e i n , Irene
Solidarität und Gleichheit,
Ordnungsvorstellungen im deutschen Gewerkschafts-
denken nach 1945,
Berlin 1961.

R i e m e r , Karlheinrich
Löhne und Gewinne,
Köln 1963.

R o c k a h r , Heinz Joachim
Die Lohnquote,
Schriftenreihe des Deutschen Industrie-Instituts,
Heft 6,
Köln 1967.

R o s e , Klaus
Theorie der Einkommensverteilung,
Wiesbaden 1965.

R u d o l p h , Fritz
Die Ordnung des Betriebes in der Sicht der deutschen
Gewerkschaften nach 1945,
Dortmunder Schriften zur Sozialforschung,
Band 28,
Köln und Opladen 1965.

S a c h v e r s t ä n d i g e n g u t a c h t e n
zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung,
Jahresgutachten 1967/68,
Stabilität im Wachstum,
Stuttgart und Mainz 1967.

R u h n a u , Heinz
Betriebsnahe Tarifpolitik im Bezirk Hamburg,
Hamburg 1962.

S a l m , Fritz
Der Unterschied zwischen den Tariflöhnen und den
Effektivverdiensten in der Metallindustrie der
Bundesrepublik Deutschland,
Frankfurt/M. 1956.

S c h e l l h o s s , H.
Apathie und Legitimität.
Das Problem der neuen Gewerkschaft
München 1967.

S c h m i t t , H.

Entstehung und Wandlungen der Zielsetzungen, der Struktur und der Wirkungen der Berufsverbände,
Berlin 1966.

S c h u b a r t , M.

Das Tabu der Gehälter,
Düsseldorf 1962.

S e e l i , Peter

Die persönliche Bewertung,
Bern und Stuttgart 1961.

S k i b a , Rainer

Die gewerkschaftliche Lohnpolitik und
die Entwicklung der Reallöhne,
Köln 1968.

S p i e g e l h a l t e r , Franz

Gewinnbeteiligung, Illusion und Möglichkeiten,
München und Düsseldorf 1961.

S p i e t h o f f , Bodo K.

Gesicherte Löhne - freie Preise. -
Vorhaben und Problematik des garantierten Jahreslohnes,
Berlin 1950.

S t a t i s t i s c h e s J a h r b u c h

für die Bundesrepublik Deutschland,
Ausgaben 1962 + 1967.

S t i e h l e r , Heinrich

Probleme der Gewerkschaften,
Tarifautonomie, Streikrecht, Mitbestimmung,
Frankfurt/M. 1966.

S t r e i t h o f e n , Wolfgang

Wertmaßstäbe der Gewerkschaftspolitik,
Heidelberg 1967.

U n t e r b e r g e r , Herbert

Automation on Job Evaluation Techniques,
veröffentlicht in: Proceedings of National Academy
of Arbitrators,
o.O. 1963.

V a l l , van de, M.

Die Gewerkschaften im Wohlfahrtsstaat,
Köln 1966.

V o i g t , Fritz

Die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen,
in: Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung,
Hg.: W. Weddiggen,
Berlin 1962.

V o i g t l ä n d e r , Ernst

Prämienlohn,
Anregungen für den Betriebspraktiker,
Düsseldorf 1963.

W e b e r , Adolf
Kapitalbildung und Lohnkämpfe,
Berlin 1955.

W e i n h e i m e r , Thomas
Mitbestimmung des Betriebsrates bei Akkordlöhnen,
Diss., Köln 1964.

W h y t e , William F.
Löhne und Leistung,
Köln und Opladen 1958.

W l o t z k e , G.
Das Günstigkeitsprinzip im Verhältnis des Tarif-
vertrages zum Einzelarbeitsvertrag und zur Be-
triebsvereinbarung,
Heidelberg 1957.

Z ö l l n e r , Wolfgang
Tarifvertragliche Differenzierungsklauseln,
Düsseldorf 1967.

O. A u t o r
Die Solidarität der Arbeitgeber auf dem Gebiet
der Lohn- und Tarifpolitik in ihrer wirtschaft-
lichen und politischen Bedeutung,
hrsg. von: Bundesvereinigung der Deutschen Ar-
beitgeberverbände,
Köln 1961.

Arbeit und Lohn als Forschungsobjekt der Betriebs-
wirtschaftslehre.
Vorträge der Tagung des Verbandes der Hochschullehrer
für Betriebswirtschaft,
Wiesbaden 1962.

Handbuch für Vertrauensleute der IG Metall,
Hrsg.: IG Metall,
Frankfurt/M. 1964.

Handbuch für Betriebsvertrauensleute,
Hrsg.: Gewerkschaft Nahrung-Genuß-Gaststätten,
Hamburg 1964.

II. A u f s ä t z e

A b b , Fritz; P o d g a j e t z , Ija
Die gewerkschaftliche Lohnpolitik in der Weimarer Republik und der heutigen Bundesrepublik,
in: Schmollers Jahrbuch,
Berlin 1959, S.129 - 156.

A r n d t , Erich
Sozialpolitik und Lohnpolitik,
in: Sozialpolitik und Sozialreform,
Hrsg.: Erik Boettcher,
Tübingen 1957, S. 255 - 273.

B a l d u s , Theodor
Leistungsgehalte nach analytischer Arbeitsbewertung,
in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft,
Wiesbaden 1952.

B a l k e , Siegfried
Für "Lohn-Pakete" und großräumige Tarifpolitik,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1964, S.380 - 381.

Sozialpolitische Auswirkungen des technischen Fortschritts in Deutschland,
in: Automation unsere Aufgabe,
Sondertagung der Unternehmer vom 2. - 3.2.1965,
Hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie und Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände,
Köln 1965, S. 71 - 98.

Technischer Fortschritt als Unternehmernaufgabe,
in: Automation unsere Aufgabe,
Sondertagung der Unternehmer vom 2. - 3.2.1965,
Hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie und Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände,
Köln 1965, S.132 - 147.

B e r i é , Hermann
Tarif und Wirklichkeit,
in: Arbeit und Sozialpolitik,
Baden - Baden 1966, S.209 - 213.

B ö h r s , Hermann
Die Arbeitsbewertung als Hilfsmittel der Betriebsführung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S.411 - 413.

B ö t t c h e r , Eduard
Tarifliche Zuschläge für Gewerkschaftsangehörige,
in: Der Betriebs-Berater,
Heidelberg 1965, S.1077 - 1082.

B o e t t c h e r , Erik
Strukturwandel der Gesellschaft und
Reform der Sozialpolitik,
in: Sozialpolitik und Sozialreform,
Hrsg.: Erik Boettcher,
Tübingen 1954, S.154 - 166.

B r a m e s f e l d , E.
Die Objektivität refamäßig ermittelter Vorgabezeiten,
in: REFA - Nachrichten,
Darmstadt 1956, S. 1 - 3.

Der Beitrag des Arbeitsstudiums zur Lohnfindung,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S. 97 - 108.

Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen
von G. Lehmann und E. Bramesfeld,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S. 342 - 357.

B r a u n , Walter
Grenzen traditioneller und Bedingungen moderner
Leistungsentlohnung,
in: Zeitschrift für Betriebswirtschaft,
Wiesbaden 1966, S.205 - 233.

Koordinierung oder Balkanisierung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1961, S. 344 - 346.

Arbeitsstudium und betriebliche Lohndifferenzierung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1961, S. 423 - 425.

Diskussionsbeitrag zu den Vorträgen von J.Heinz Müller
(Freiburg) und Günther Friedrichs (Frankfurt/M.),
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
Berlin 1962, S. 365 - 389.

Die Sorgen der IG Metall,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S. 487 - 489.

Gewerkschaften und Prämienentlohnung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S. 115 - 117.

Eskapaden statt Solidarität?
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1966, S. 368 - 369.

B r e t s c h n e i d e r , Joachim
Die "wage - drift" in der Gesamtwirtschaft,
in: Arbeit und Sozialpolitik,
Baden - Baden 1966, S.214-216.

B r i g h t , James
Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in den USA,
in: Automation und technischer Fortschritt in
Deutschland und den USA,
hrsg. von Günther Friedrichs,
Frankfurt/M. 1963, S.133-193.

B ü h r i g , Erich
Lohnermittlung und Arbeitsrecht,
in: Afa - Informationen,
Köln 1955, Heft 2, S.10-13.

C h r i s t m a n n , Alfred
Die lohnpolitische Situation im Sommer 1964,
in: WWI - Mitteilungen,
Köln 1964, S.141-142.

C r i j n s , Leo H.J.
Technischer Fortschritt und gemeinsamer Markt,
in: Automation und technischer Fortschritt in
Deutschland und den USA,
hrsg. von Günther Friedrichs,
Frankfurt/M. 1963, S.39-56.

D a u b e r t , Helmut
Das Dilemma der leistungsgerechten Entlohnung,
in: Afa - Informationen,
Köln 1967, S.59-69.

v o n d e r D e c k e n , Wolf
Bruttostundenverdienste der Arbeiter nach Leistungs-
gruppen,
in: Wirtschaft und Statistik,
Stuttgart und Mainz 1965, Heft 5, S.308-314.

Die übertarifliche Bezahlung der Arbeiter in der
gewerblichen Wirtschaft und im Dienstleistungsbe-
reich im Oktober 1962,
in: Wirtschaft und Statistik
Stuttgart und Mainz 1964, Heft 12, S.707-712.

D i e t z , Rolf
Freiheit und Bindung im kollektiven Arbeitsrecht,
in: Jahresversammlung der Gesellschaft für Sozial-
len Fortschritt e.V.,
Bonn 1957, S.13-26.

D i s s i n g e r - R a v e n s b e r g , Arthur
Zur Gewerkschaftspolitik der Gegenwart,
Bemerkungen zu Adolf Webers Buch:
"Der Kampf zwischen Arbeit und Kapital,"
in: Schmollers Jahrbuch, 77.Jg., 1957,
I.Halbband, S.57-69.

D o h m e n , F.
 Leistungsnorm und Leistungsgrad -
 Versuche und Versuchungen,
 in: Afa - Informationen,
 Köln 1968, S. 19 - 28.

D ü r r b e c k , Heinz
 Unsere Zeit erfordert Einigkeit,
 in: Der Gewerkschafter,
 Frankfurt/M. 1962, S.15 - 16.

D u x , Rudolf
 Kürzere Arbeitszeit - tragbar und notwendig,
 in: Sozialer Fortschritt,
 Berlin, München 1964, S.119.

E i c h l e r , Wolfgang
 Große oder kleine Tarifgebiete?
 in: Junge Wirtschaft,
 Bonn 1959, S. 102 - 104.

Was heißt "Betriebsnahe Tarifvertrag?"
 in: Junge Wirtschaft,
 Bonn 1960, S.546 - 548.

Nochmals, großräumige oder betriebsnahe Tarifverträge,
 in: Junge Wirtschaft,
 Bonn 1962, Heft 2, S.42 - 43.

"Wir sind für eine großräumige Tarifpolitik",
 in: Deutsche Zeitung vom 6.11.1963.

Tarifpraxis und Arbeitswissenschaft,
 Referat anlässlich der Einweihung des Instituts für
 angewandte Arbeitswissenschaft in Rodenkirchen,
 zitiert in: Afa - Informationen,
 Köln 1964, S. 19 - 20.

Diskussionsbeitrag im Podiumsgespräch:
 Sozialpolitische Auswirkungen des technischen Fort-
 schritts in Deutschland,
 in: Automation unsere Aufgabe,
 Sondertagung der Unternehmer vom 2. - 3.2.1965,
 hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie und der
 Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände,
 Köln 1965, S. 71 - 98.

E l s n e r , Ilse
 Der Mythos vom Koloss,
 in: Die neue Gesellschaft,
 Bielefeld, 1962, S.451 - 455.

F l o r e t t a , Hans
 Lohn bei Arbeitsplatzwechsel auf Grund technischer
 Veränderungen,
 in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
 hrsg. von Hans Bayer,
 Berlin 1962, S.61 - 72.

F o r n a l l a z , Paul F.
Die auffallendsten Unzulänglichkeiten der betrieblichen Lohndifferenzierung,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S.151 - 163.

F r e t t , Karl
Erfahrungen mit der Arbeitsbewertung in der Eisen- und Stahlindustrie,
in: Afa - Informationen,
Köln 1960, Heft 3/4, S. 55 - 59.

F r e y , Bruno
Lohn- und Sparpolitik als optimale Gewerkschaftsstrategie,
in: Jahrbuch für Sozialwissenschaft,
Göttingen 1966, Heft 2, S.198 - 224.

F r i e d r i c h s , Günther
Technischer Fortschritt und überbetriebliche Lohndifferenzierung,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S.237 - 250.

Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträgen von J.H. Müller und G. Friedrichs,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S. 380 - 389.

Technischer Fortschritt und Beschäftigung in Deutschland
in: Automation und technischer Fortschritt in Deutschland und den USA,
hrsg. von Günther Friedrichs,
Frankfurt/M. 1963, S.80 - 132.

F r i e d r i c h s , Karl-Heinz
Der Einfluß der Lohnpolitik auf die Einkommensverteilung,
in: Gewerkschaft, Wirtschaft, Gesellschaft,
Festgabe für Ludwig Rosenberg,
hrsg. von Kurt Nemitz und Richard Becker,
Köln 1960, S.73 ff.

F u n k e , Peter
Arbeitsstudium als Instrument der Unternehmensführung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1963, S.116 - 119.

Arbeitswissenschaft und Tarifvertrag,
in: Arbeitswissenschaft,
Mainz, 1966, Heft 5, S.137 - 140.

G a m i l l s c h e g , Franz
Zur Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1967, S. 45 - 53.

G a u l , Dieter
Tarifvertrag und Leistungslohn,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1961, S. 426 - 430.

Die Arbeitsbewertung und ihre rechtlichen Probleme,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S. 405 - 408.

Tarifliche Friedenspflicht und Firmentarifvertrag,
in: Recht der Arbeit,
München und Berlin 1966, 19. Jahrgang, S. 172 - 179.

G e o r g , Ernst
Die Arbeitszeitverkürzung - ein unentbehrliches wirtschaftspolitisches Instrument,
in: WWI - Mitteilungen,
Köln 1964, S. 149.

G i e r s c h , Herbert
Lohnpolitik und Geldwertstabilität,
in: Kieler Vorträge,
Kiel 1967, S. 3 - 21.

Probleme Stabilisierungskonformer Lohnpolitik,
in: Kyklos, vol. 20,
1967, S. 147 - 165.

G u m p e r t , Jobst
Wirkung tariflicher Besitzstandsklauseln (Effektivklausel),
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1955, S. 27 - 28.

Tarifaußenseiter und Tarifausschlußklauseln,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1960, S. 102.

H a f e r k a m p , Wilhelm
Alter und Leistung,
in: Afa - Informationen,
Köln 1963, Heft 1/2, S. 3 - 5.

H a l b e , Reinhold
Traditionelle Methoden der Lohntechnik und technischer Fortschritt,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S. 313 - 320.

H a n s e n , B.; R e h n , G.
On Wage drift,
veröffentlicht in: 25 Economic Essays in Honour
of Eric Lindahl,
Uppsala 1956.

H a r b i s c h , Hermann Josef
Die betriebliche Kostenrechnung und ihre Beein-
flussung durch den Lohnanreiz,
in: Afa - Informationen,
Köln 1968, S. 7 - 13.

H a x , Karl
Grundfragen der betrieblichen Personalpolitik,
in: ZfB, 31. Jahrgang,
Wiesbaden 1961, Heft 12, S. 721 - 732.

H e l m , Reinhold
Grundsätze der Prämienentlohnung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1966, S. 533 - 536.

H e n s c h e l , Rudolf
Wirtschaftswachstum und Lohnpolitik,
in: Wachstum und Konjunktur,
Darmstadt und Opladen 1960, S. 185 - 225.

H e r s c h e l ,
Arbeitsrechtliche Konsequenzen aus den unterschied-
lichen Genauigkeitsgraden bei der Datenerfassung,
in: Afa - Informationen,
Köln 1966, S. 175 - 185.

H e s s e l , Philipp
Die rechtliche Zulässigkeit von Tarifausschlußklauseln,
in: Der Betrieb,
Düsseldorf 1960, S. 208 - 210.

H i l g e r , Marie-Luise
Das Mitbestimmungsrecht bei der Ermittlung der
Vorgabezeiten,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1959, S. 1252 - 1255.

H o e n i g e r , Heinrich
Arbeitslohn und Produktivität,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1955, S. 260 - 263.

H o f f m a n n , Walter G.
Die Entwicklung von Kapitalkoeffizient und Lohnquote
im wirtschaftlichen Wachstum,
in: Jahrbücher für Nationalökonomie,
Stuttgart 1967, S. 179 - 210.

H o h m a n n , Emil
 Der Leistungslohn als schwankungsfreie Existenz-
 grundlage,
 in: Mensch und Arbeit,
 München 1952, S.77.

H u e c k , Alfred
 Zulässigkeit und Wirkung einer tariflichen Effektiv-
 klausel,
 in: Der Betriebsberater,
 Heidelberg 1954, S.776 - 779.

H u p p e r t , Walter
 Objektive Tariflohnmaßstäbe,
 in: Der Arbeitgeber,
 Köln 1960, S.80 - 84.

J u n g b l u t h , A.
 Erfahrungen mit der Arbeitsbewertung in der Eisen-
 und Stahlindustrie,
 Vortrag auf der Jahrestagung des "Arbeitskreis für
 Arbeitsstudien" im November 1959,
 in: Afa - Informationen,
 Köln 1960, S. 49 - 55.

K e l l n e r , Wolfgang
 Belastung und Leistung,
 in: Der Arbeitgeber,
 Köln 1961, S.605 - 609.

K l a u s , Joachim
 Lohnquote und Gewerkschaften,
 in: Konjunkturpolitik,
 Berlin 1959, S.238 - 253.

Determinanten der Lohnquote und ihre Quantifizierungen,
 in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft,
 Tübingen 1964, S.623 - 640.

K l o t e n , Hans
 Inflation der Leistungslohnsysteme?
 in: Arbeit und Leistung,
 Frechen 1966, S. 128 - 133.

K n e v e l s , Peter
 Ist die tarifliche "Öffnungsklausel" zulässig?
 in: Der Arbeitgeber,
 Köln 1961, S.278 - 280.

K n o l l e , Herbert
 Tarifpolitik und Effektivlohnentwicklung,
 in: Der Arbeitgeber,
 Köln 1966, S. 216 - 218.

K r o e b e r - K e n n e t h , L.
Betriebsklima und Menschenführung im Zeichen
der Vollbeschäftigung,
Vortrag vor der Interessengemeinschaft REFA der
Bundessparte Flachdruck,
in: Afa - Informationen,
Köln 1963, S.67 - 78.

K ü l p , Bernhard
Die "wage drift" im Lichte der modernen Lohntheorie,
in: Konjunkturpolitik,
Berlin 1963, S.166 - 182.

K ü n g , Emil
Geldwertneutrale Lohnpolitik,
in: Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung,
Volkswirtschaft,
Berlin 1967, Heft 1, S. 1 - 20.

L a u s c h k e , Gerd
Betriebsnahe Tarifpolitik und Koalitionsschutz,
in: Arbeit und Recht,
Köln 1965, S. 102 - 110.

L e h m a n n , Günther
Der Beitrag der Arbeitsphysiologie zur Lohnfindung,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S.97 - 108.

L e h n a , Hans - Herbert
Zur Frage der Rechtsgültigkeit tariflicher Außen-
seiterklauseln,
in: Der Betrieb,
Düsseldorf 1959, S. 916 - 917.

L e m i n s k i , Gerhard
Gewerkschaften und Unternehmenspolitik,
in: Hamburger Jahrbuch für Wirtschafts- und Gesell-
schaftspolitik,
Hamburg 1966, S.231 - 253.

L i e f m a n n - K e i l , Elisabeth
Rentenreform und Lohnpolitik,
in: Sozialpolitik und Sozialreform,
Hrsg. Erik Boettcher,
Tübingen 1957, S.325 - 335.

L i e f m a n n - K e i l , Elisabeth
Prinzipien der Lohnpolitik,
Über Veränderungen in den Aufgaben der Tarifpartner,
in: Studium generale,
Berlin 1961, S.307-318.

L o r e n z
Methodische Fragen der Arbeitsbewertung,
in: Afa + Informationen,
Köln 1960, S.32-41.

L u p t o n , Tom
Geld für Leistung,
Übersetzung der Nr.11 der Schriftenreihe des Mi-
nisteriums für wissenschaftliche und industrielle
Untersuchungen.
Probleme des Fortschritts in der Industrie.
London, Her Majesty's Stationary Office, 1961,
in: Afa - Informationen,
Köln 1962, Heft 7/8, S.1-20.

L u t z , Burkart
Die technischen und sozialen Grenzen der Leistungs-
entlohnung,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S.131-140.

M a r k m a n n , Heinz
Zur lohnpolitischen Situation Anfang 1962,
WWI - Mitteilungen,
Köln 1962, S.77-81.

M a r t e n s , Helmut
Der Einfluß der Arbeitsorganisation auf die Ent-
lohnung,
in: Organisation und Rechnungswesen, Festschrift für
Erich Kosiol zu seinem 65. Geburtstag,
Berlin 1964, S.213-250.

M a r x , August
Betrieblicher und überbetrieblicher Tarifvertrag. -
Eine betriebswirtschaftliche Analyse,
in: Handelsbetrieb und Marktordnung,
Festschrift zum 70.Geburtstag von Carl Ruberg,
Wiesbaden 1962, S.171-196.

M ä r z , Martin
Die fünf Stufen der Akkordmitbestimmung,
in: Afa - Informationen,
Köln 1967, S.3-7.

M a u c h e r , Herbert
Abwertung des tariflichen Mehrleistungsbegriffes?
in: Zentralblatt für Arbeitswissenschaft,
Lüneburg 1952, S.100-102.

Die Genauigkeit bei der analytischen Punktbewertung,
in: Zentralblatt für Arbeitswissenschaft und
soziale Betriebspraxis,
Lüneburg 1956, S.11 - 13.

M a u c h e r , Herbert
Die Arbeitsbewertung im Streit der Meinungen,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S.408-411.

M a y e r - M a l y , Theo
Zur Problematik betriebsnaher Tarifpolitik,
in: Der Betrieb,
Düsseldorf 1965, S.32-33.

M a y r , Hans
Tarifpolitik bei technischem Fortschritt,
in: Automation, Risiko und Chance,
Hrsg. Günther Friedrichs,
Frankfurt/M. 1965, S.935-954.

M i e t h , Wolfram
Diskussionsbeitrag in der Diskussion zu den Vorträ-
gen von J.H. Müller und G. Friedrichs,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S.365-389.

M ö c k e l , E. und W i e s e r , G.
Leistungsanreiz auch für Zeitlöhner;
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1966, S.531-533.

M o n j a u , H.
Senkung außertariflicher Löhne,
in: Der Betrieb,
Düsseldorf 1959, S.707-709.

M ü l l e r , Alfred
Über Mitbestimmungsregeln in Tarifverträgen,
in: Das Mitbestimmungsgespräch, Heft 5/7,
Sonderheft: Betrieb, Gewerkschaft, Mitbestimmung,
Düsseldorf 1964, S.82-83.

Die Tariffbewegungen 1963,
in: WWI - Mitteilung,
Köln 1964, S.82-86.

M ü l l e r , J.Heinz
Überbetriebliche Lohndifferenzen,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S.225-236.

N a b s e t h , Lars
Die Wirkungen von Lohnerhöhungen,
in: Weltwirtschaftliches Archiv, Band 14, Heft 1,
Hamburg 1965, S.65-83.

N i k i s c h , Arthur

Die sogenannte Effektivklausel bei tariflichen
Lohnerhöhungen,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1956, S.468-471.

Tarifvertragliche Effektivklauseln,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1961, S.1205-1207.

Inhalt und Grenzen des tariflichen Günstig-
keitsprinzips,
in: Der Betrieb,
Düsseldorf 1963, S.1254-57.

Zur Tarifausschlußklausel,
in: Recht der Arbeit,
München und Berlin 1967, S.87-90.

O b e r h o f f , Eugen

Die Bedeutung der Arbeitswissenschaft und der Lei-
stungsentlohnung für die tarifpolitische Praxis,
Vortrag vor der Bundesvereinigung Deutscher Arbeit-
geberverbände im September 1960 in Wiesbaden,
zitiert in: "Arbeitswissenschaft" und Tarifpolitik
aus der Sicht der Arbeitgeber,
in: Afa - Informationen,
Köln 1961, S.17-31.

Arbeitsstudium und Lohnpolitik,
in: Der Arbeitgeber Nr.15/16,
Köln 1962, S.456-458.

O s t e r k a m p , Karl

Kritik des betrieblichen Sozialaufwands,
in: Sozialer Fortschritt,
Bonn 1952, S.153-158.

P a a s c h e , Johannes

Zur Objektivität der Arbeitsbewertung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1961, S.430-432.

P a g e n s t e c h e r , Ulrich

Einflüsse der Tarifpolitik auf das Preisniveau,
in: Zeitschrift für die gesamte Staatswissenschaft,
Tübingen 1964, S.713-736.

P e c h o l d ,

Begriff, Wesen und Einflußgrößen des menschlichen
Leistungsgrades,
in: Afa - Informationen,
Köln 1961, S.47-53.

P l u m , Gustav

Zum freiwilligen Sozialaufwand in der Industrie,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1953, S.472-474.

P o r n s c h l e g e l , Hans
Arbeitsbewertung als Lohnpolitik
in: Afa - Informationen,
Köln 1960, Heft 3/4, S.30-60.

Der Übungszuwachs der menschlichen Leistung
im Blickfeld des Betriebsrates
in: Afa - Informationen,
Köln 1961, S.68-70.

Leistungsgrad und Zeitakkord,
in: Afa - Informationen,
Köln 1961, Heft 6/7, S.77-92.

Gewerkschaften und Arbeitsstudium,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S.454-456.

Betriebliche Lohndifferenzierung,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
Berlin 1962, S.163-178.

Sicherung des sozialen Besitzstandes bei
technischem Fortschritt in Deutschland,
in: Automation und technischer Fortschritt in
Deutschland und USA,
hrsg. von Günther Friedrichs,
Frankfurt/M. 1963, S.239-265.

Alter und Leistung im Arbeitsstudium,
in: Alter und Leistung,
Arbeits- und betriebskundliche Reihe, Heft 1,
Köln 1964, S.35-41,

Tarifpolitik und technischer Fortschritt in
der Bundesrepublik,
in: Automation, Risiko und Chance,
hrsg. von Günther Friedrichs,
Frankfurt/M. 1965, S.991-1015.

Ein Beitrag zum Thema "Arbeitswissenschaftlicher"
Zeitakkord,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1965, S.206-210.

Noch einmal: Die Beurteilung menschlicher Leistung
bei "Arbeitswissenschaftlichen" Akkor-
den,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1966, S.622-625.

Datenermittlung im Arbeitsstudium - gewerkschafts-
und tarifpolitische Konsequenzen,
in: Afa - Informationen,
Köln 1966, S.182-202.

P o r n s c h l e g e l , H.; B i r k w a l d , R.
Ermittlungen von Erholungszeiten nach Belastungs-
vergleich,
in: REFA - Nachrichten,
Darmstadt 1963, S.208 ff.

R a d k e , Olaf

Tarifaautonomie und Versachlichung der Lohnpolitik,
in: Der Gewerkschafter,
Frankfurt/M. 1962, S.24-25.

Grundsätze betriebsnaher Tarifpolitik,
in: Der Gewerkschafter,
Frankfurt/M. 1963, S.188 und 190, S.354 - 362.

Betriebsnahe Tarifpolitik,
in: Der Gewerkschafter,
Frankfurt/M. 1964, S.54 - 62.

Was ist betriebsnahe Tarifpolitik?
in: Der Betrieb,
Düsseldorf 1965, S.1176 - 1181.

R a d k e , Olaf; W e n g , Hans
Widerstand gegen Änderung der Akkorde,
in: Der Gewerkschafter,
Frankfurt/M. 1964, S. 134 - 137.

R e h h a h n , Hans
Soziale und ökonomische Funktion des Tariflohnes,
in: Gewerkschaftliche Monatshefte,
Köln 1956, S. 138 - 145.

Tariflohn und Wirtschaftsschwankungen,
in: Gewerkschaftliche Monatshefte,
Köln 1957, S. 584 - 590.

Die Stellung des REFA - Mannes im Betrieb,
in: Afa - Informationen,
Köln 1960, S. 127 - 140.

Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag?
in: Arbeit und Recht,
Köln 1963, S. 7 - 15.

Arbeitsorganisation und technischer Fortschritt,
Referat auf der 2. internationalen Arbeitstagung
der IG Metall,
Automation - Risiko und Chance,
Oberhausen im März 1965.

R e u ß , Wilhelm
Tarifvertragliche Wirkungen auf Außenseiter?
in: Der Betrieb,
Düsseldorf, 1964, S.1410 - 1413.

R i t t i g , Gisbert
Lohntheorie und Versachlichung der Lohnpolitik,
in: Gewerkschaftliche Monatshefte,
Köln 1967, S. 399 - 409.

R o s e n b e r g , Ludwig
Arbeitnehmer, Sparen, Geldwert und Eigentum,
Rede auf dem Sparkassentag 1963 in Frankfurt/M.

S a l m , Fritz
 Betriebsnahe Tarifverträge,
 in: Der Gewerkschafter, 9. Jahrg., Nr. 8, S. 1 - 2,
 " 9, S. 10-11,
 " 10, S. 3 u. 6,
 " 11, S. 9,

Frankfurt/M. 1961.

Tarifwesen ,
 in: Protokoll, Industriegewerkschaft Metall,
 5. Ordentlicher Gewerkschaftstag 1958 in Nürnberg,
 S. 128-135.

S a v o u i l l a n , Ch.
 Tarifpolitik und technischer Fortschritt,
 in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
 hrsg. von Hans Bayer,
 Berlin 1962, S. 201-224.

S c h ä f e r , Max
 Die REFA - Arbeit in der Sicht der Arbeitgeberverbände,
 Vortrag anlässlich der REFA - Jahrestagung am 5.10.1957
 in Wuppertal,
 Sonderdruck des Arbeitgeberverbandes der hessischen
 Metallindustrie, ferner in REFA - Nachrichten,
 Darmstadt 1957, S. 144-146.

Die Akkordentlohnung im Zeichen der Vollbeschäftigung und Mechanisierung,
 in: Der Arbeitgeber,
 Köln 1961, S. 441-444.

S c h l e g e l , Jörg
 Maßstäbe gewerkschaftlicher Lohnpolitik,
 in: Schmollers Jahrbuch für Gesetzgebung, Verwaltung ,
 Volkswirtschaft,
 Berlin 1967, Heft 2, S. 155-169.

S c h m . . , A.
 Industrielle Produktion 1967,
 in: Wirtschaft und Statistik,
 hrsg. vom Statistischen Bundesamt Wiesbaden,
 Stuttgart, Mainz 1968, S. 101-105.

S c h o l z , Herbert
 Wechselbeziehungen zwischen Alter und Leistung,
 in: Afa - Informationen,
 Köln 1963, Heft 1/2, S. 5-30.

S c h u l z e - R e i m p e l l , Swaantje
 Mitbestimmung und Mitbestimmung,
 in: Der Betriebsberater,
 Heidelberg 1961, S. 257-259.

S i t z l e r ,
 Übertarifliche Löhne und Friedenspflicht,
 Festschrift für Erich Molitor,
 München und Berlin 1962,

S t a d l e r , Hubert

Die Rechtsproblematik der Akkordbestimmung und
ihre Bedeutung für den Betrieb,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1965, S.1459 - 1462.

Inhalt und Grenzen des Mitbestimmungsrechts
beim Akkord,
in: Der Betriebsberater,
Heidelberg 1963, S. 827 - 830.

S t a h l h a c k e , Eugen

Zulässigkeit und Wirkungen tariflicher Effektiv-
klauseln,
in: Recht der Arbeit,
Köln 1957, S.446 - 451.

Die Beeinflussung der Effektivlöhne durch Tarifverträge,
in: Recht der Arbeit,
Köln 1962, S.223 - 229.

S t a t i s t i s c h e s B u n d e s a m t

Fachserie M,
Preise, Löhne, Wirtschaftsrechnung, Reihe 11/III.

S t i e r , Fritz

Was bringt uns Work - Factor?
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1961, S.433 - 436.

T a c k e , Bernhard

Lohnpolitik vom Standpunkt der Arbeitnehmer,
in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
hrsg. von Hans Bayer,
Berlin 1962, S. 17 - 36.

Neue Wege in der Tarifpolitik?

in: Gewerkschaftliche Monatshefte,
Köln 1966, S.577 - 587.

T i m m e , Heinz

Arbeitsstudien und Lohnpolitik,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1961, S. 602 - 604.

V o g e l , Erwin

Bestimmungsgründe für die Wissenschaftlichkeit
von Akkorden,
in: Arbeit und Recht,
Köln 1967, S.236 - 238.

W a l t e r , Hermann

Eine tarifverbindliche Methode der analytischen
Arbeitsbewertung,
in: Der Arbeitgeber,
Köln 1962, S.422 - 426.

W e d e k i n d , Erich
 Mehrstellenarbeit und -entlohnung,
 in: Der Arbeitgeber,
 Köln 1961, S.446 - 449.

W e h r , Eberhard
 Einflußnahme der Gewerkschaften auf das betriebliche
 Geschehen.
 Möglichkeiten und Grenzen der gewerkschaftlichen
 Betätigung,
 in: Arbeit und Sozialpolitik,
 Baden - Baden 1959, S.233 - 236.

W e l t z , Friedrich
 Wie sieht der Arbeiter die Gesellschaft?
 in: Die neue Gesellschaft,
 Bielefeld 1962, Heft 6, S.439 - 444.

W e n g , Hans
 Lohnfindung an modernen Arbeitsplätzen in Deutschland,
 in: Automation und technischer Fortschritt in
 Deutschland und den USA,
 Hrsg. Günther Friedrichs,
 Frankfurt/M. 1963, S.194 - 215.

W e s s e l s , Theodor
 Wirtschaftswachstum und technischer Fortschritt,
 in: Automation unsere Aufgabe,
 Sondertagung der Unternehmer vom 2. - 3.2.1965,
 hrsg. vom Bundesverband der Deutschen Industrie und
 Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände,
 Köln 1965, S.59 - 70.

W i e s n e r , Herbert
 Erfahrungen mit der Mehrstellenarbeit im Bereich der
 chemischen, keramischen u.papiererzeugenden Industrie,
 in: Afa - Informationen,
 Köln 1963, S. 187 - 198.

Alter und Leistung,
 Schlußfolgerungen für die Tarifpolitik,
 in: Alter und Leistung,
 Arbeits- und betriebskundliche Reihe, Heft 1,
 Köln 1964, S. 42 - 46.

W o l f , Kurt
 Lohn und Leistung,
 in: Lohnpolitik und Lohntechnik heute,
 hrsg. von Hans Bayer,
 Berlin 1962, S. 141 - 150.

Lohnpolitik und Arbeitswissenschaft,
 Arbeitsstudium heute und morgen,
 Festschrift zum 70.Geburtstag von E.Bramesfeld,
 Berlin 1963, S.39 - 53.

Z a n d e r , Ernst
 Betriebliche Arbeitsbewertung, Gewerkschaften und
 Tarifvertrag,
 in: Mensch und Arbeit,
 München 1961, S.206 - 208.

O. A u t o r

Bericht über eine Arbeitsstudien-Arbeitsgemeinschaft,
in: Afa - Informationen,
Köln 1956, S.47 - 52.

Lohngerechtigkeit und lohnpolitische Neutralität,
in: Afa - Informationen,
Köln 1957, S.43 - 50.

Arbeits- und Kapitaleinsatz in der Industrie der
Bundesrepublik,
Wochenbericht des DIW, Nr.41, 1958, S.161 - 164.

"Unbeeinflussbare" Zeiten,
in: Leistung und Lohn, Heft 3,
Bergisch Gladbach 1960.

Änderung der Akkorde,
in: Leistung und Lohn, Heft 2,
Bergisch Gladbach 1960.

Die "Normalleistung" als Leistungsmaßstab,
in: Leistung und Lohn, Heft 1,
Bergisch Gladbach 1960, S. 9 - 12.

Die Einsparung menschlicher Arbeitskraft in der
westdeutschen Industrie,
in: Wochenbericht des DIW, Nr.36 1961, S.149 - 155.

Die Ermittlung von Vorgabezeiten zur Akkordfestsetzung
(Ergebnisse eines internationalen Gewerkschaftsseminars),
in: Afa - Informationen
Köln 1961, S.153 - 156.

Vorgabezeiten nach Richtwerten?
in: Afa - Informationen, Heft 11,
Köln 1962, S. 3 - 10.

Tarif- und Effektivlöhne,
in: Volkswirtschaftlicher Argumentendienst zur Lohn-
politik, Argument Nr.8,
hrsg. von: Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeber-
verbände,
Köln 1962, S. 1 - 7.

Leistungsbeurteilung bei Zeitlöhnen,
in: Leistung und Lohn, Heft 9/10,
Bergisch Gladbach 1963, S. 3 -20.

Die Lohnfindung im bayerischen Tarifvertrag,
Hans Weng beantwortet Fragen der Redaktion über die
neuen Lohngruppen,
in: Afa - Informationen,
Köln 1963, S.134 - 140.

Vom Sinn gewerkschaftlicher Lohnpolitik,
in: Sozialer Fortschritt,
Bericht über Vortrag von Karl-Heinz Friedrichs:
"Lohnpolitik und Einkommensverteilung."
Bonn 1964, S. 233 - 234.

Weißbuch zur Unternehmermoral,
hrsg. von der IG Metall,
Frankfurt/M., Juni 1967.

2. Weißbuch zur Unternehmermoral,
hrsg. von der IG Metall,
Frankfurt/M., Oktober 1967.

Moment: Extrablatt der Arbeitgeber,
hrsg. Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände,
Bonn, Juli 1967.

Stellungnahme zum Weißbuch der IG Metall,
hrsg. vom Gesamtverband der metallindustriellen
Arbeitgeberverbände e.V., Köln 27.6.1967, unveröffentl.

Probleme der Umwandlungsklausel, die sich aus der
Einführung der Tarifvereinbarung vom 13.10.1967 er-
geben,
Hrsg.: IG Metall, Bezirksleitung Hamburg,
Hamburg o.J.

Die Entlohnung nach Zeitvorgabe im grafischen Gewerbe,
Schriftenreihe der IG Druck und Papier in der Bundes-
republik Deutschland einschl. Berlin,
Heft 11, o.J., S.5.

Was ist für die Ausführung einer bestimmten Tätigkeit
in den Betrieben der Metallindustrie zu zahlen?
(Unveröffentlichte Untersuchungen der IG Metall)
o.J., o.O.

III. Protokolle und Geschäftsberichte

1) Gewerkschaften

a) Deutscher Gewerkschaftsbund

Protokolle

- 2.Ordentl. Bundeskongress 1952 in Berlin
- 3.Ordentl. Bundeskongress 1954 in Frankfurt/M.
- 4.Ordentl. Bundeskongress 1956 in Hamburg
- 5.Ordentl. Bundeskongress 1959 in Stuttgart
- 6.Ordentl. Bundeskongress 1962 in Hannover
- 7.Ordentl. Bundeskongress 1966 in Berlin

Geschäftsberichte

- Geschäftsbericht 1950/51
- Geschäftsbericht 1952/53
- Geschäftsbericht 1954/55
- Geschäftsbericht 1956/58
- Geschäftsbericht 1959/61
- Geschäftsbericht 1962/65

b) IG Bergbau (ab 1960 IG Bergbau und Energie)

Protokolle

- 5.Generalversammlung 1955 in Kassel
- Außerord.Generalversammlung 1956 in Dortmund
- 6.Generalversammlung 1958 in München
- Außerord.Generalversammlung 1959 in Düsseldorf
- 7.Generalversammlung 1960 in Dortmund
- 1.Gewerkschaftstag 1961 in Essen
- 2.Gewerkschaftstag 1962 in Mülheim
- 3.Gewerkschaftstag 1963 in Düsseldorf
- 8.Gewerkschaftskongress 1964 in Wiesbaden
- Außerord.Gewerksch.Kongress 1965 in Oberhausen
- Außerord.Gewerksch.Kongress 1966 in Dortmund
- 4.Gewerkschaftstag 1967 in Bonn

Geschäftsberichte

- Jahrbuch 1955
- Jahrbuch 1956
- Jahrbuch 1957
- Jahrbuch 1958/59
- Jahrbuch 1960/61
- Jahrbuch 1962/63
- Jahrbuch 1964/65
- Jahrbuch 1966/67

c) IG Chemie-Papier-Keramik

Protokolle

3.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1954 in Köln
4.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1957 in Hamburg
5.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1960 in Dortmund
6.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1963 in Wiesbaden
7.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1966 in Dortmund
Außerordentl. Gewerkschaftstag	1967 in Hannover

Geschäftsberichte

Geschäftsbericht 1954/56
Geschäftsbericht 1957/59
Geschäftsbericht 1960/62
Geschäftsbericht 1963/65

d) IG Metall

Protokolle

3.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1954 in Hannover
4.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1956 in Dortmund
5.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1958 in Nürnberg
6.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1960 in Berlin
7.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1962 in Essen
8.Ordentlicher Gewerkschaftstag	1965 in Bremen

Geschäftsberichte

Geschäftsbericht 1954/55
Geschäftsbericht 1956/57
Geschäftsbericht 1958/59
Geschäftsbericht 1960/61
Geschäftsbericht 1962/64
Geschäftsbericht 1965/67

e) Gewerkschaft Textil - Bekleidung

Protokolle

2.Ordentl. Gewerkschaftskongress	1951 in Düsseldorf
3.Ordentl. Gewerkschaftskongress	1953 in Düsseldorf
4.Ordentl. Gewerkschaftskongress	1955 in Frankfurt/M.
5.Ordentl. Gewerkschaftskongress	1957 in Kassel
6.Ordentl. Gewerkschaftstag	1959 in Hamburg
7.Ordentl. Gewerkschaftstag	1961 in Nürnberg
8.Ordentl. Gewerkschaftstag	1963 in Hannover
9.Ordentl. Gewerkschaftstag	1965 in Stuttgart
10.Ordentl. Gewerkschaftstag	1968 in Berlin

Geschäftsberichte

Geschäftsbericht 1951/52
 Geschäftsbericht 1953/54
 Geschäftsbericht 1955/56
 Geschäftsbericht 1957/58
 Geschäftsbericht 1959/60
 Geschäftsbericht 1961/62
 Geschäftsbericht 1963/64
 Geschäftsbericht 1965/67

f) Gewerkschaft Holz

Protokolle

1.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1951 in Stuttgart
 2.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1953 in Hamburg
 3.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1955 in Kassel
 4.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1957 in Nürnberg
 5.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1960 in Berlin
 6.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1963 in Bremen
 7.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1966 in München

Geschäftsberichte

Wirtschafts- und Tätigkeitsbericht 1953/54
 Wirtschafts- und Tätigkeitsbericht 1955/56
 Wirtschafts- und Tätigkeitsbericht 1957/59
 Wirtschafts- und Tätigkeitsbericht 1960/62
 Wirtschafts- und Tätigkeitsbericht 1963/65

g) IG Druck und Papier

Protokolle

3.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1954 in Essen
 4.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1956 in Frankfurt/M.
 5.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1959 in Hannover
 6.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1962 in Stuttgart
 7.Ordentlicher Gewerkschaftstag 1965 in Berlin

Geschäftsberichte

Geschäftsbericht 1952/54
 Geschäftsbericht 1954/56
 Geschäftsbericht 1956/59
 Geschäftsbericht 1959/62
 Geschäftsbericht 1962/65
 Geschäftsbericht 1965/68

h) Gewerkschaft Leder

Protokolle

4. Gewerkschaftstag	1955	in	Frankfurt/M.
5. Gewerkschaftstag	1957	in	Hamburg
6. Gewerkschaftstag	1959	in	Nürnberg
7. Gewerkschaftstag	1962	in	Heidelberg
8. Gewerkschaftstag	1965	in	Bielefeld
9. Gewerkschaftstag	1968	in	Offenbach

Geschäftsberichte

Geschäftsbericht	1955/56
Geschäftsbericht	1957/58
Geschäftsbericht	1959/61
Geschäftsbericht	1962/64
Geschäftsbericht	1965/67

i) Gewerkschaft Nahrung-Genußmittel-Gaststätten

Protokolle

2. Ordentlicher Gewerkschaftstag	1954	in	Hamburg
3. Ordentlicher Gewerkschaftstag	1958	in	Frankfurt
4. Ordentlicher Gewerkschaftstag	1962	in	Essen
5. Ordentlicher Gewerkschaftstag	1966	in	Bremen

Geschäftsberichte

Geschäftsbericht	1954/55
Geschäftsbericht	1956/57
Geschäftsbericht	1958/59
Geschäftsbericht	1960/61
Geschäftsbericht	1962/63
Geschäftsbericht	1964/65

2) A r b e i t g e b e r v e r b a n d e

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Jahresberichte 1958 - 1967

Lebenslauf

Am 6. 7. 1937 wurde ich als Sohn des Reg.-Inspektors Anton Balke und seiner Ehefrau Maria, geb. Kleine, geboren.

Ich besitze die deutsche Staatsangehörigkeit. ,

Nach vier Jahren Volksschule und neun Jahren Gymnasium bestand ich am mathematisch-naturwissenschaftlichen Aldegrevier-Gymnasium in Soest am 12. 3. 1957 das Abitur.

Vom Sommersemester 1957 an studierte ich Betriebswirtschaft, und zwar während der beiden ersten Semester an der Westfälischen Wilhelms-Universität zu Münster, danach an der Universität zu Köln, wo ich am 12. 6. 1961 die Diplomprüfung für Kaufleute bestand.

Während des größten Teiles meiner Doktorandenzeit war ich berufstätig: zunächst bei einem Steuerberater, dann bei der Westfälischen Central Genossenschaft in Münster und seit Herbst 1965 in der Zentrale der Langnese-Iglo GmbH in Hamburg, wo ich z. Z. die Abteilung Betriebswirtschaftliche Analyse leite.

